

育兒休業制度普及指導員必携

労働省婦人少年局



目 次

1	育児休業について	1
2	育児休業関連通達等	3
(1)	昭和48年8月30日付け婦発第266号「勤労婦人の母性の健康管理 に関する対策の推進および育児休業の普及促進について」 (別添)育児休業に関する研究会議(第一次)報告書	3
(2)	育児休業に関する研究会議(第二次)報告書	26
(3)	昭和50年5月2日付け婦労発第12号「育児休業奨励金の 支給について」	35
(4)	昭和53年1月4日付け婦発第1号「特定職種育児休業利用 助成給付金等について」	42
(5)	育児休業制度普及指導員規程	44
(6)	昭和55年5月20日付け婦発第112号「育児休業制度普 及指導員の設置及び業務の運営について」	45
(7)	昭和55年6月10日付け婦労発第16号「育児休業の普及 促進について」	49
(8)	育児休業奨励金支給要領	52
(9)	特定職種育児休業利用助成給付金支給要領	62
3	育児休業関連統計資料	74
(1)	主要産業別、規模別、育児休業制度実施事業所の割合の推移	74
(2)	主要産業別、規模別、育児休業制度の内容別事業所の構成	75
イ	制度の根拠	75
ロ	制度の内容	76
ハ	育児休業中の賃金	77
(3)	主要産業別、規模別、育児休業制度利用者の割合	77
(4)	主要産業別、規模別、育児休業制度の今後の実施予定状況	78

4 参考資料	79
(1) 勤労婦人福祉法	79
(2) 義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の 看護婦、保母等の育児休業に関する法律	83
(3) 雇用保険法（抜粋）	88
雇用保険法施行規則（抜粋）	88
(4) 育児休業規程例（イ～ハ）	90
(5) 育児休業に関する諸外国の規定例	97

1 育児休業について

近年職場に働く婦人の増加は著しく、しかも従来の若年短期未婚型から中高年長期既婚型へとその構成にも大きな変化がみられ、有配偶勤労婦人が全体の56.7%を占めるに至っている。

一方核家族化が進行し、家庭における子供の保育は両親の責任に負うところが大きくなってきている。しかし、現実には育児の負担を負いつつ勤務に従事している女性が多数おり、また、育児の負担のために心ならずも退職を余儀なくされている女性も少なくない。

しかも我が国では一度職業を中断すると再就職はむずかしく、就職できても労働条件が不利になる等、婦人の能力の有効な発揮が妨げられる結果となっている。このような状況にかんがみ、勤労婦人に安定した職場を確保し、労働条件の維持向上を図る上において育児休業は非常に効果的である。

育児休業については勤労婦人福祉法（昭和47年7月1日法律第113号）第11条に規定されているが、その趣旨は、

- (1) 乳幼児を有する勤労婦人が雇用関係上の地位、身分を失わずに一定期間職業生活を中断し、育児に専念した後再び元の職場に復帰することを可能とする制度である。終身雇用あるいは年功序列賃金制度が根強く存在する我が国の雇用慣行の下では、一度退職してしまうと再就職が困難となったり、不利な労働条件となったりすることが多いので、育児休業は勤労婦人の職場の確保と労働条件の維持向上を図る上で有効なものといえる。

勤労婦人福祉法第11条：事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業（事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう。）の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

(2) 第 11 条の規定において

- イ 「乳児」とは、満一歳に満たない者であり、「幼児」とは、満一歳から小学校就学の始期に達するまでの者の意である。（母子保健法第 6 条及び児童福祉法第 4 条参照）
- ロ 「有する」とは、実子たると養子たるとを問わず、親子関係にあることをいう。
- ハ また、「申出により」としたのは、育児休業を利用するか否かは勤労婦人の自主的な選択に委ねることとした趣旨である。
- ニ 「育児のため」ということから、例えば、本人が出産後病気をしたため子供は他人が完全に育てるといような場合は除かれることとなる。
- ホ 「一定期間」としたのは、育児休業を実施する企業では、あらかじめ期間を定めるべきであること、また、断続的ではなく継続した期間であるべきことという趣旨である。更に、休業の期間を明確に規定しなかったのは、育児休業の期間については保育所の整備状況、地域の環境、勤労婦人の要望等諸般の事情から必ずしも一様ではないからである。
- ヘ 「休業することを認める措置」とは、事業主の承認のもとに雇用関係を継続させたまま勤務に従事しない状態をいうものである。したがって、解雇とは異なり、休業期間の満了により当然に復職するものであり、また、育児休業の期間中は雇用保険上も「失業」とは認められない。

2 育児休業関連通達等

(1) 勤労婦人の母性の健康管理に関する対策の 推進及び育児休業の普及促進について

(昭和48年8月30日 婦発第266号)
(各婦人少年室長あて労働省婦人少年局長)

勤労婦人福祉行政については、勤労婦人福祉法に基づいて総合的な施策を展開してきたところであるが、妊娠中及び出産後の勤労婦人の健康管理及び育児休業に関する施策については、このたび母性の健康管理に関する専門家会議及び育児休業に関する研究会議からそれぞれ別添1略及び2のとおり第1次報告書が提出されたので、今後は両報告の趣旨に即して母性の健康管理に関する対策の推進及び育児休業の普及促進を当面の重点課題として積極的に展開することとした。

勤労婦人福祉法第9条から第11条までの規定に関する施行事務は地方段階においては婦人少年室が所管するものであり、婦人少年室の責任により所要の行政が推進されるものであるので貴職におかれては両報告の内容を十分に理解され、下記事項に留意のうえ関連行政と密接な連携を保ちつつ所要の勤労婦人行政を積極的に推進されるよう、格段の努力をお願いします。

記

第1 母性の健康管理に関する対策の推進について(略)

第2 育児休業の普及促進について

- 1 育児休業については、その内容が複雑であり、技術的要素も多く他の育児に関する措置とのかかわり合いも深いこと等にかんがみ、昭和48年度においては育児休業の趣旨、意義等についての一般的な啓蒙、指導を行うことによって育児休業の実施に関する気連の醸成に重点を置くこととし、育児休業の実施に関する具体的、積極的な勧奨は、昭和49年度以降に行うこととする。

- 2 育児休業の内容に関する行政指導は、育児休業に関する研究会議第1次報告書

中の４の「育児休業のあり方」に述べられている内容を育児休業の望ましいあり方として、行うこと。

第３ その他

- １ 両報告とも第１次報告であり、結論が得られていない事項については、継続して調査研究が進められることになっており調査研究の結果が出次第、おって追加報告が提出される予定であること。
- ２ 婦人少年室における行政の具体的推進方法等については、別途指示するところによること。

別添 (1)略

別添 (2)

育児休業の基本的あり方と普及促進について

—— 育児休業に関する研究会議（第一次）報告書 ——

昭和48年8月

育児休業に関する研究会議

まえがき

近年における婦人の職場進出は著しく、質量ともに社会経済の発展に寄与する不可欠の存在として、その意義と役割が次第に大きくなりつつある。しかしながら、勤労婦人は、一方で、次代をにやう者の生育について重大な役割を有しているものであることから、職業生活と育児との調和のあり方が、勤労婦人の福祉の観点からはもとよりのこと、児童福祉、企業の経営、わが国の将来にも大きなかかわりをもつ課題となってきた。

勤労婦人福祉法は、このような要請にこたえるべく、事業主に対し、必要に応じ、育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうよう努力義務を課している。しかしながら、育児休業が勤労婦人の福祉対策の一環としてその機能を十分に果たすことができるようにするためには、いくつかの検討を要する事項も存すると思われる。

そこで、本研究会議では、昭和47年11月以来「育児休業の基本的あり方と普及促進」について種々検討を進めているところであるが、このほど、育児休業の意義、内容等について検討結果をとりまとめたので中間的に報告することとする。

なお、本研究会議としては、今後さらに育児休業中の生活安定の問題等について研究を重ねることとしたい。

本研究会議の構成委員は次のとおりである。

阿 部 恂 日本経済新聞論説委員

新 井 喜 一 元日本専売公社総務理事

神 代 和 欣 横浜国立大学教授

瀬 元 美知男 成蹊大学教授

○西 清 子 評論家

福 田 垂 穂 明治学院大学教授

前 原 澄 子 千葉大学講師

吉 沢 英 子 日本女子大学講師

和 田 勝 美 雇用促進事業団副理事長

(五十音順 ○印は座長)

1. 育児休業の位置づけ

(1) 沿 革

育児休業とは、勤労婦人福祉法第 11 条に規定されているとおり、乳幼児を有する勤労婦人が自らの希望により雇用関係上の地位、身分を失わずに一定期間職業生活を中断し、家庭にあって育児に専念した後復職することを内容とする措置であり、従来から「育児休暇」、「育児休職」等の名称で一部の企業や地方公共団体で実施されているものである。

育児休業がいつ頃から行なわれるようになったかは明らかではないが、労働省婦人少年局が昭和 47 年に行なった育児休業の実施状況に関する調査（以下「育児休業の状況」という。）の結果によると、昭和 20 年から実施されている事例もあるが、昭和 43 年以降、労働力不足の深刻化に伴って婦人の能力の有効発揮が要請され始めた時期以降に増加しつつあることがうかがえる。また、育児休業に関する規定を含んだ勤労婦人福祉法の制定を契機として一層社会的関心が高まりつつある。

(2) 勤労婦人福祉法の規定

勤労婦人福祉法は、事業主、国および地方公共団体に対し、それぞれの立場で勤労婦人の福祉の増進に努めなければならない旨規定するとともに、事業主に対しては、勤労婦人の福祉に関する措置のひとつとして、必要に応じて、適宜の方法で育児休業の実施その他の育児に関する便宜の供与を行うよう努力義務を課している。

同法が、育児休業を具体的に例示したのは、事業主が講じ得る育児に関する便宜の供与のなかでは最も代表的なものであるという趣旨からであり、育児休業の実施についてだけを規定することなくその他の育児に関する便宜の供与についても規定したのは、育児休業が他の育児に関する措置と相まってその機能を発揮しうるものであることによるものであろう。

また、「必要に応じ」と規定したのは、育児に関する便宜の供与は、たとえば地域保育所の整備状況等により必要とされる措置の内容に差異があることによる

ものと考えられる。

さらに、同法は、育児休業の内容について必要とされる基本的な最小限度の要件、すなわち、①勤労婦人の「申出」と②一定期間の「休業」という要件を定めるにとどめ、育児休業の期間、休業中の給与等の具体的内容には触れず、従って、これらの点については、就業規則、労働協約等による自主的決定に委ねることとなっている。これは、企業の実情に差異があること、今後の経済社会情勢の推移によってその内容が変動しうるものであること等の理由によるものと思われる。

したがって、同法にいう育児休業は、勤労婦人の申出が前提であるから、利用すべきか否かは乳幼児を有する勤労婦人が自主的に選択すべきものであってその意に反して休業させられるものではない。また、育児のため「一定期間」休業するものであることから、かなり長期間継続して仕事を休むという趣旨であり、通常の労働をしている勤労婦人に対して、育児のために一定の日数の休暇を与える場合などは、育児休業ではない。

また、休業とは、雇用関係上の地位を失うことなく復職を当然の前提とするものである。

なお、一般に、「休業」という用語には明確な定義はないようである。労働基準法上の休業についてみると、休業の原因が使用者側にあるもの（使用者の責に帰すべき休業）、労働者側にあるもの（産前産後の休業）、労働者の請求を要件とするもの（産前休業）、労働者の請求を要件としないもの（産後休業）等区々であるが、これらの休業に共通の概念としては、何らかの事由により労務が提供されない事実上の状態であるということができよう。

また、すでに育児休業を実施している企業の事例をみると、「育児休暇」または「育児休職」という名称が用いられているが、これは各企業において病気や研修等他の長期にわたる休業の取扱いの差異から付されている名称との均衡により定められたものであろう。「休暇」および「休職」についてははっきりした概念はないが、強いて言えば、公務員に関する諸法規にみられるように、「休暇」には特定の事由に基づいて取得する権利としての性格が濃厚であり、その期間が比較

的短いのに対し、「休職」は病気その他の事由により労働が困難な場合に比較的長期間労務提供義務を免除する使用者の措置としての色彩が強いものといえようが、「育児休業」という用語は、これらふたつの概念を包含した広い概念であると考えられる。

(3) 育児休業と他の措置、施策との関係

育児休業は、勤労婦人の家庭生活のなかでもとくに負担の大きい育児と職業生活との調和を図るために有効なものと考えられる。しかしながら、育児休業の実施のみで勤労婦人の職業生活と育児との調和が達成されるものではなく、保育施設の整備や勤務時間の短縮など他の措置、施策とあいまって進められるべきであるといえよう。

すなわち、保育施設は、育児に関する施策として今後ますますその必要性が高まるものと思われる。とくに、育児休業との関連でいえば、育児休業の期間が自ずから限られていることから見て、育児休業後の勤労婦人にとって保育施設の役割は一層大きくなるであろう。

また、乳幼児を有する勤労婦人について、本人の申出により一時的に勤務時間を短縮し、一定期間経過後に再び正規の勤務時間に復させる方式を採用している事例も見受けられる。これは、育児の負担が比較的軽い勤労婦人にとってはかなり有効な措置であると考えられる。

さらに、勤務時間に関する措置として、規定時間（コアタイム）以外の勤務時間を労働者が自由に調整できる、いわゆるフレックスタイム制が欧米の一部で実施され、勤労婦人にとっても効果をあげているようであるが、わが国において普及をみるまでにはなお時間がかかるものと思われる。

なお、育児のために一度退職をして一定期間経過後に同一企業に再雇用される方式（いわゆる育児のための退職再雇用制度）は、すでに一部の企業で実施されているところであるが、身分を継続させながら休業できる育児休業は、たとえば保険給付の一部や退職金の額の算定のうえで有利である。

2. 育児休業の背景

育児休業が、今日、大きな関心を集めている背景としては、主として次のようなことがあげられよう。

(1) 勤労婦人の動向

イ 婦人雇用の増大

婦人雇用者数は、昭和47年現在1,120万人を数え、雇用者総数の3分の1を占めており、昭和30年当時の2倍に達し、男子を上まわる増加率を示している。

配偶関係別にみると、昭和47年現在未婚者483万人に対し、有配偶513万人、離・死別116万人と、既婚者が婦人雇用者の過半数(56%)に達している。

また、職種別婦人雇用者数の推移をみると、近年、管理的職業従事者の増加率が最も高く、事務従事者、販売従事者、専門的・技術的職業従事者がこれに次ぐなど、従来、婦人にとってあまり進出の機会がなかった分野における増加がめざましく、勤労婦人の就業分野に変化が生じつつある。

なお、今後上級学校進学率の上昇、昭和30年代以降の出生率低下の影響等によって、若年労働力のひっ迫がますます著しくなるとともに、婦人労働力に対する需要は一層高まるものと考えられる。

ロ 乳幼児を有する勤労婦人の増大

既婚婦人雇用者数の増大とともに、子どもをもって働く勤労婦人の増加が著しい。たとえば、5歳以下の乳幼児のいる婦人雇用者数をみると、昭和30～40年の10年間に2倍強の増加を示し、昭和40年には有配偶婦人雇用者の24%を占めるに至った。

また、社会保険による分娩費等受給者数をみると、昭和46年度は31万余人と昭和30年度(8万人)の約4倍に及んでおり、職業生活を営みながら出産する婦人が勤労婦人全体の増加率以上に増加していることを示している。

なお、結婚・出産後もひき続き勤務している勤労婦人の全数を把握するの確

な資料はないが、昭和46年の労働省婦人少年局調査によれば、既婚の婦人（常用）が就労している事業所は86%に達し、うち半数の事業所には未婚当時から勤続している者がいる。また、10年以上勤続の勤労婦人がいる事業所は55%で、これら10年以上勤続者が、勤労婦人の9%近くを占めるなど、結婚・出産後もひき続き就労する者が多くなっていることがうかがえる。

総理府が昭和47年に行なった「婦人に関する意識調査」において、乳幼児のある勤労婦人の約70%の者が「今の仕事をずっと続けたい」と答えていることは、この点を裏づけるものと思われる。

(2) 家庭生活の変化

イ 育児負担の軽減

婦人の生活は、かつては育児、家事中心のものであったが、近年出生児数の減少によって乳幼児を保育する期間が短縮されたり、また、保育施設の普及によって母親の負担が軽減されることなどにより、社会的活動に参加しうる機会が増大している。

従って、婦人の生涯における職業生活の意義も次第に高まりつつあり、職業生活と育児との調和をはかりながら、職業生活を維持することを希望する婦人の数も多くなっているところである。

ロ 核家族化の進行

家族構成別世帯数の推移をみると、夫婦と子どもだけのいわゆる核家族世帯がひき続き増加し、昭和45年には全世帯（準世帯を除いた普通世帯2,675万世帯）の63%に達している。

このように、核家族の世帯が一般化するなかで、勤労婦人が子どもの保育を祖父母等に委ねることは困難な状況になりつつある。

(3) 通勤圏の拡大

企業の都市偏在と住宅立地の遠隔化によって、通勤圏が次第に拡大しており、通勤時間の増大と交通機関の混雑による通勤難が問題となっているが、今後とも大都市における通勤事情の改善は、必ずしも容易でないと考えられる。

したがって、企業内保育施設による育児のための便宜供与は、大都市圏では必ずしも適当でないと考えられる場合もある。

また、同様の見地から、労働基準法に規定されている育児時間についても、種々の問題が指摘されてきているところである。

3. 育児休業の意義

育児休業の意義については、育児休業の背景とも関連することであるが、勤労婦人、企業、母子保健・社会の各側面において、それぞれ次のことが考えられる。

(1) 勤労婦人の側面

育児休業が勤労婦人に与えるメリットの主なものとしては、次の点があげられよう。

イ 就労継続希望の実現

乳幼児を有する婦人が就労すべきか否かについては、婦人自身の主体的な選択により決めるべきものと考えられるが、現状では就労するか退職するかの二者択一を迫られるのが一般的である。しかしながら、育児休業が導入されれば、より幅の広い選択が可能となり、乳幼児を直接育てながら就労の継続を希望する婦人にとっては、育児休業を利用することによりその希望が実現されることとなる。

ロ 職場の確保と労働条件の維持

わが国の賃金・雇用制度には、年功的な慣行が支配的であり、長期勤続者と、そうでない者との間には、賃金等の労働条件において著しい差異を生ずるのが、通常の姿である。

従って、婦人が出産、育児のため、いったん退職した後に退職前と同じ労働条件で再就職することは困難な状況にある。

このような意味から、育児休業は、婦人の職場を確保し、労働条件を維持するうえで有効である。

ハ 直接保育希望の実現

従来から「自分の子を自分の手で直接育てたい」という母親としての欲求は強いが、育児休業は、この希望を満たすことのできる措置である。現に本研究会が育児休業実施事業場を視察した際、育児休業の利用者のほとんどが、「自分で直接育児にあたることができた」ことを利点としてあげている。

ニ 職業生活の充実と評価の高揚

近年、婦人労働についての社会一般の認識は次第に変化しつつあり、勤労婦人がより高度の職責を果たすことへの期待が高まってきている。

このようなとき、育児休業が実施されることは勤労婦人に対し長期勤続を前提とした職業生活の設計を描くことを可能とするであろう。このことは、勤労婦人が充実した職業生活を営むことができるようにするとともに、その仕事に対する評価を高めることにもなり、ひいては勤労婦人全体の地位の向上をもたらすことにもなるであろう。

(2) 企業の側面

育児休業の導入が企業に与える効果としては次のような点があげられよう。

イ 労働力の確保

職業生活を数年経験して、企業の期待に応え得る労働者になりつつある勤労婦人を育児のためという一時期の理由だけで手放すことは得策とはいえず、育児休業は、熟練した労働力の確保に有効であろう。現に「育児休業の状況」により育児休業の実施理由をみると「労働力の確保のため」とする事例が最も多い。

ロ 企業のイメージアップとモラルの向上

育児休業に対する労働者の関心と必要性についての意識は極めて高いことから、育児休業の実施は企業のイメージアップをもたらすことにもなるであろう。一部の企業には「育児休業の導入により労働者の募集に役立った」という事例すら見受けられる。

さらに、育児休業は、上記(1)で述べたように、勤労婦人にとって意義の大きいものであるから、勤労婦人全体のモラルの向上は十分期待できよう。また、

育児休業の実施により、計画的な労務管理も可能となり、職場の全般的な労働能率の向上にも寄与するであろう。

(3) 母子保健的・社会的側面

育児休業がもたらす効果として、以下にのべるような母子保健的側面が考えられるが、これは次代をにやう国民の健全育成や、ひいては児童福祉の向上という意味で社会的にも大きな意義をもつものといえよう。

イ 乳幼児の健康管理

乳幼児期、なかでも乳児期は比較的抵抗力が弱く、特に行き届いた保育を必要とする期間であるとされており、このため、母子保健法においても満1歳に達するまでの乳児を重点に、健康診査や保健指導が行われているところである。育児休業は、乳児の行き届いた保育を容易にするうえで、意義が大きいといえよう。

また、母親が直接保育することは、子供との接触関係（スキップ）を深め、子供の発育および情緒安定に大きな役割を果たすことが一部の専門家により指摘されている。さらに、乳児の保育にあたっては、母乳栄養の方が人工栄養よりも健康管理の面ですぐれているとの指摘もなされている。

なお、保育施設を利用する等いわゆる家庭外保育による場合には、自宅と保育施設との間の移動を伴うこととなるので、乳児期においては好ましくない場合もあり、育児休業は、この問題の解決にも役立つといえよう。

ロ 母性の健康管理

乳幼児を有する婦人は、夜間においても授乳等のため、十分な睡眠時間を確保できない場合もある。このような育児の負担によって、心身ともに疲労しやすく、不安定な状態となりがちである。

また、母子保健法は、出産後1年以内の婦人については、健康管理の面で、特別の措置を講じているところである。

したがって、育児のために一定期間を休業することは、母親の健康保持のためにも意義があろう。

ハ 出産年齢への影響

初産年齢が高い場合や高年齢での出産においては、母体や胎児への障害の発生が多く好ましくないとされている。

勤労婦人と家庭婦人とを比較すると、初婚年齢はほぼ同じでありながら、勤労婦人は出産が遅れがちであり、高年齢での出産が多いということが指摘されている。このことは、たとえば会社常勤の妻と不就業の妻の年齢別平均出生児数を比べてみると、昭和47年現在24歳以下ではそれぞれ0.3人と0.8人で勤労婦人の方が少ないが、年齢の上昇とともに差が縮小し40歳以上では同数になっていることからもうかがえる。

このように、出産年齢が高くなるのは、職業生活と育児との調和についての不安も一因となっていると考えられる。育児休業は、このような不安の解消に役立ち、勤労婦人の出産年齢の適正化に寄与することとなろう。

4. 育児休業のあり方

育児休業を導入する場合には、次のような事項に留意する必要があると考える。

(1) 対 象

原則として、育児休業を導入する事業主に雇用されている乳幼児を有する勤労婦人すべてを対象とし、また乳幼児の範囲については実子であると養子であるとを問わず、親子関係にある乳幼児を対象とするものと解されている。

しかしながら、企業の実情も区々であること等からみて、育児休業の対象者の範囲を合理的な理由のもとにある程度制限することはやむを得ないと思われる。実施例をみると、「いわゆる常用労働者として長期勤続が予定される者」「勤続3年以上の者」とするものなどがある。

これら育児休業の対象については、就業規則、労働協約等に明記しておく必要があろう。

(2) 期 間

各企業で、育児休業を実施する場合は、その期間をあらかじめ就業規則、労働

協約等で任意に定めることとなるが、当面は、次のイからロに述べるような事情から、子どもが生後満1歳に達するまでの1年程度の期間とするのが一般的であると思われる。

しかし、職業生活と育児との調和のむずかしさの度合は、就労の状況、家族構成、保育施設の設置状況等により差異があることから、育児休業の期間については、一律に定めることなく、一般的な期間よりも短い期間をいく通りか定めて、選択の幅をもたせるとともに、短い期間の育児休業を利用中の勤労婦人が事情の変更により、より長期間のものへ移行できるような方途を設けることが望ましい。

なお、全雇用期間を通じての育児休業の期間の上限や、育児休業を利用できる回数の上限を設ける場合には、その旨明記しておく必要がある。

イ 乳幼児の健康管理との関係

a 上記3(3)イで述べたように、満1歳までの期間が健康管理の面からも特に行き届いた保育を必要とする期間であること。

b 母乳哺育については、ほぼ1年間で完全に離乳できること。

ロ 母性の健康管理との関係

上記3(3)ロで述べたように産後1年間については、健康管理の面で特に配慮を必要とする期間であること。

ハ 保育施設との関係

現在の保育所および企業内保育施設の整備状況をみると、特に乳児保育施設の整備がおくれていること。

ニ 復職との関係

育児休業の期間が余り長期に及ぶと、その間に休業中の勤労婦人の技能のおくれを生じたり、いわゆる職業的カンがにぶったり、また、他の労働者と疎遠になったりして、休業後の職場復帰が円滑に行なわれなくなることも考えられること。

ホ 休業中の生活との関係

一般に育児休業中の勤労婦人は、収入がなくなるか大幅に減少することとな

る実情から、休業期間が長期に及ぶことは現実的でないこと。

へ 実施例の状況等

育児休業の実施例をみても、その期間を1年とするものが最も多く、また1年より長い期間を定めていても、実際に利用されるのは1年以内のものが多い状況であること。

さらに、育児休業の期間に関する労働者の希望としても、1年ないし1年半以内とするものが全体の3分の2を占めていること。

(3) 期間の始期および終期

イ 始 期

産後休業期間終了の日の翌日をもって休業の開始の日とすることが一般的であると考えられるが、産後休業後復職した者が、その後の事情の変更により育児休業を希望する場合にも利用できるようにしておくことも必要であろう。

ロ 終 期

乳幼児が一定の年齢（たとえば6カ月、9カ月、満1歳）に達した日をもって、育児休業期間の終期とするのが妥当と考えられる。ただし、「育児休業にかかる乳幼児が死亡したとき」、「育児休業中に産前休業に入ったとき、または出産したとき」等は、その時点で育児休業は終了するとすべきであろう。

なお、育児休業期間中の事情変更により、たとえば「他の者が育児を担当することとなるなど、育児の負担が軽減したとき」に終期を早めにするとか、「乳幼児が病気になる等特別の事情が生じたとき」に終期を延ばすなど、休業期間の移行とは別に、終期を若干変更できる余地を残しておくことも必要となろう。

(4) 申出および承認

育児休業の申出および承認については、所定の様式により行なう必要があろう。

育児休業利用にあたっては、職場全体の人員配置の関係からも、一定期間を定めて事前に申出させることとする必要があろう。その時期としては「産前休業に入る前」とするのが一般的であり、また、育児休業中に休業期間の変更を行なおうとする場合は、一定の予告期間を設ける必要があろう。

また、事業主は、育児休業を申し出た勤労婦人が、育児休業について当該企業が定めた要件を満たしている限り承認すべきものと解される。

(5) 休業中の取扱い

イ 労働者としての地位

育児休業中の勤労婦人は、雇用関係が継続したまま、勤務に従事しない状態の者である。従って当該企業の労働者としての地位ないし身分から派生する各種の便益たとえば社宅その他の福利厚生施設の利用や共済制度の利用等はできるものといえよう。その反面、地位を保有していることから生ずる義務として、たとえば信用失墜行為の禁止や秘密を守る義務等の服務上の規律がある場合には拘束を受けることとなろう。

ロ 給与等の取扱い

勤労婦人福祉法では、育児休業中の給与については何ら規定せず、就業規則、労働協約等による自主的決定に委ねているので、育児休業の実施にあたっては、他の休業に対する取扱いとの均衡や支払い能力等を勘案して定めることとなろう。「育児休業の状況」により、実際の取扱い例をみると、大多数の事業所は無給となっているが、一部の事業所においては有給となっている。その有給となっている事例をみると、本給相当額（各種手当を除く）とするもの、育児休業中の一定期間（たとえば6カ月）までは全額支給とするもの、基準内給与の50～60%支給とするもの、勤続年数により支給日数が異なるもの等区々である。

また、賞与についても支給しない事例が多いが、給与よりは若干支給される場合が多くなっている。支給額は、他の労働者の支給額に一定率を乗じた額とする等、ある程度減額して支給する例が多いようである。

ハ 各種保険の保険料の取扱い

労働者保険ないし被用者保険としては、労働者災害補償保険、失業保険、健康保険、厚生年金保険（公務員等については共済組合等）がある。

このうち、労災保険および失業保険は、育児休業中であっても被保険者資格

は喪失されず、その期間中に支払われた賃金の額に保険料率を乗じて得た額の保険料を納付することとなっている。

一方、健康保険および厚生年金保険については、育児休業中被保険者資格が継続される場合と喪失される場合とがあるが（後述5の(2)参照）、被保険者資格が継続される場合には所定の標準報酬月額に保険料率を乗じて得た額の保険料を継続して納付することとなっているので、育児休業中の労働者負担分の保険料の取扱いについて明確に定めておく必要がある。実施例をみると、「事業主が立替払いをし、復職後に給与から分割して控除する」、「本人が事業場に送金する」、「休業中の給付の中から控除する」などがある。

(6) 復職後の取扱い

イ 職 務

復職時の職務は、原職に復帰させるのが妥当と考えるが、原職に復帰させることができない場合には、本人の希望や従前の職務内容、経験等を十分に勘案することが望ましい。

なお、実施例の大多数は、原職に復帰させているが、「復職時の状況によって職場、職種をきめる」、「本人の希望・能力を考慮して決定する」などとする事業所もある。

ロ 職場適応

育児休業後は原職に復帰すること、休業期間が余り長期に及ばないこと等から、一般的には、職場適応は困難ではないと考えられる。しかし、職務によっては、復職当初は、職場に円滑に適応させるために必要に応じ、特別の研修、訓練等を行なうことが望ましい。

ハ 給 与

復職時の給与は、休業前の格付け等により他の労働者との均衡を考慮して定めることが妥当と考える。

なお、この場合、休業中のベースアップ、定期昇給等により、他の休業しない者との間に格差が生じる場合もあるが、そのようなときには「復職後、一定

の期間内に段階的に不均衡の是正を行なう」ことにより復職後の給与の調整を行なっている事例もある。

ニ 年次有給休暇

労働基準法上、年次有給休暇の取得要件が、1年間の継続勤務のほか、全労働日の8割以上の出勤となっていること（同法第39条）から、休業後復職した者について、法律上年次有給休暇の権利が生じない事態となることも考えられる。しかしながら、育児休業あけは、育児をはじめとする家庭生活との調和が困難となりがちな時期であるので、年次有給休暇の日数等について、できるだけ配慮する必要があるだろう。実施例をみると「年休に関しては、休業を出勤扱いとする」、「休業前の年次有給休暇の日数を維持させて与える」という事例が大半を占めている。

ホ 退職金の期間計算

退職金の計算にあたって、休業前の勤続年数と休業後の勤続年数とを通算することは当然である。

なお、期間の計算にあたって、育児休業の全期間を除外することのないような配慮を行なっている事例もかなり見受けられるが、その場合、育児休業を利用してからすぐ退職することを防止するため、退職金の期間の通算については、復職後一定期間経過後に効果が発生するようにしているところもある。

(7) 就業規則への記載

育児休業は、労働基準法第89条第1項第1号に定める「休暇」の一種として、労働条件の一部となり、他の労働基準法上の諸権利、諸制度との関連が生じると解される。

したがって使用者が、労働契約を締結するに際して明示する労働条件の中に含まれる（労働基準法第15条第1項、同法施行規則第5条第2号）とともに、常時10人以上の労働者を使用する事業主が作成することとされている就業規則中に育児休業の内容を具体的に明記する必要があるだろう。

育児休業に関して就業規則に書くべき事項としては、次のようなものが考えら

れる。

- a 育児休業を請求できる者の範囲に関する事項
- b 育児休業の期間に関する事項
- c 育児休業を請求できる回数、期間の更新等に関する事項
- d 休業中の給与、賞与等の支給に関する事項
- e 休業中の各種保険の保険料の徴収その他の取扱いに関する事項
- f 復職時の職務に関する事項
- g 復職時の給与、賞与等に関する事項
- h 復職時の年次有給休暇に関する事項
- i 退職金の計算の基礎^{基礎}となる期間に関する事項
- j 育児休業請求の手続きに関する事項

5. 育児休業に関する問題点

(1) 育児休業中の生活安定

育児休業に関する問題のひとつとして、休業中の勤労婦人の生活安定の問題がある。

このことは、労働省婦人少年局が昭和48年に行なった「育児休業に関する意識調査」によってもうかがえる。すなわち、育児休業を利用した勤労婦人の意見としては「休業中無給のため生活が苦しかった」という者が最も多く、また、育児休業実施事業所の勤労婦人が育児休業について改善を求める事項としては、「休業中の処遇」とするのが最も多い。

さらに、育児休業の対象となる勤労婦人は20歳台から30歳台前半までの若い層が主体を占めることから、夫の収入も比較的低額であると考えられる。

このような事情を考慮すると、勤労婦人が安心して休業できるようにするために何らかの経済的援助の施策が必要ではないかと考える。特に、育児休業の期間が比較的長期にわたるものであること、健康保険や厚生年金保険の被保険者資格が継続される場合には、本人負担の保険料を納入する必要があること、その他出

産育児に伴い家計支出がかなり増大すること等を考えると、育児休業中の生活に対する援助策は、育児休業を利用しやすくするうえで最も有効なものであるといえよう。

育児休業中の生活に対する金銭的援助の方策としては、たとえば、公的な資金からの貸付け等何らかの方式の確立が望まれるところであるが、これは、慎重な検討を要する重大な問題であるので、今後引き続き研究を行なうこととしたい。

(2) 健康保険および厚生年金保険の被保険者資格の継続

健康保険および厚生年金保険は、一定の事業所に使用される者を被保険者とするが、これらの保険制度において「使用される」とは事実上の使用関係があることをいうと解されている。従って、雇用関係が継続していても、事実上の使用関係がないと判断されれば、保険の適用はなくなることになる。

休業中の労働者の被保険者資格に関しては、休業期間の長さ、休業中の給与の支払の有無、復職後の給与等の調整の状況等を総合的に勘案したうえ、両保険が一体的に取り扱われることとされている。

育児休業は、休業の期間が予め確定しており、期間満了後は復職することを前提とするものであること、復職時の給与は、新規採用の場合とは異なり、休業前の給与額を勘案して定められるのが通常であること等から「事実上の使用関係あり」として取り扱われることが望ましい。

なお、厚生年金保険は、被保険者期間が長い場合には、各種の給付が有利になることを考えると、育児休業期間中も被保険者資格を喪失しないことの意義はとくに大きいと考えられる。

(3) 地方税の税負担の軽減

地方税は、年間の所得に対する課税が翌年度に徴収されるため、育児休業中の勤労婦人については、収入がなくなるか大幅に減少する期間中に納付することとなる場合が生ずるので、徴収猶予や減免の措置が講じられることにより税負担の軽減を図ることが必要となろう。

(4) その他

「育児休業の状況」により、実施事業所が現に当面している問題点をみると、約3分の1の事業所は「特になし」としているが、「問題あり」とするもののなかでは、「育児休業後復職しない者が多い」とするものが最も多く、次いで「休業中の代替要員の確保」「休業中の給与の保障」となっている。

イ 育児休業利用後の復職の確保

「育児休業後復職しない者が多い」とする事業所について、その原因を見ると、「休業期間が3カ月とか6カ月というように短いこと」「他の労働者に気兼ねをすること」などが挙げられている。

これらの原因は、どちらかという育児休業の運用のなかで解決しうるものと考えられる。すなわち、「休業期間を実情に即した長さにする」とか「育児休業の趣旨を企業内に周知させて他の労働者の理解と協力を得やすくする」等の方策を講ずることによりかなり改善されるのではないかと考えられる。

ロ 休業中の代替要員

育児休業は、病気による休業等の場合とは異なり、育児休業を利用する勤労婦人を事前に把握することは容易である。また、休業期間が予め確定しているため、計画的な人員配置が可能であるので、後補充は比較的円滑にできるものと考えられる。

また、勤労婦人の新陳代謝が激しい場合には、代替要員の問題は全体の要員管理の中に吸収されることが考えられる。

なお、育児休業中の代替要員の確保策としては、たとえば、一部の企業に見られるように、退職者のうち短期間の雇用を希望する者を把握しておき、育児休業者の補充にあてるという方法も参考になるであろう。

6. 育児休業の普及について

(1) 普及の状況

労働省婦人少年局が実施した「女子保護実施状況調査」によると昭和47年6月現在、事業所規模30人以上の事業所の2.3%が育児休業を実施している。

これを規模別にみると、規模が大きいほど普及率が高く、500人以上の規模では7.1%、100～499人の規模では4.6%、30～99人の規模では1.2%となっている。

また、産業別にみると、運輸通信業の9.4%が最も高く、サービス業の1.9%がこれに次いでいる。

このように、育児休業の普及率はまだ低いが、「育児休業の状況」により実施時期をみると、昭和43年以降、労働力不足の深刻化に伴って婦人の能力の有効発揮が要請され始めた時期から増加していることがうかがえる。

(2) 育児休業に対する意識

イ 労働者の意識

育児休業に対する労働者の関心は極めて高い。「育児休業に関する意識調査」によると、調査対象労働者の大多数が関心を示している。このことは、男女別、未婚既婚別にみても殆ど差がなく、共通の関心事であるといえよう。

また、育児休業の必要性についての意識を見ると「ぜひ必要である」とする者が過半数を占め、「地域や職種により必要な場合もある」とする者を合わせると、大多数の者が必要性を認めている。

また、労働省婦人少年局が昭和48年に実施した「勤労婦人の妊娠、出産に関する調査」によると、出産した直後の勤労婦人のうち約半数の者が、育児休業の実施を希望しており、その切実さをある程度物語っているともいえよう。

ロ 事業主の意識

「育児休業に関する意識調査」によると、約半数の事業所が「近く実施の見込みあり」「将来実施の可能性あり」と前向きの姿勢を示している。また、企業規模100人未満の事業所でも、育児休業の実施を期待しうることがうかがえる。

(3) 普及促進のあり方

育児休業に対する労働者の関心度や要望も高く、また企業側においても、ある程度、実施を期待しうる状況にあると推測されるので、関係行政機関は、育児休

業の普及促進を積極的に図るべきものとする。

普及促進のあり方としては、業種、規模を問わず、一般的に行なうべきであるとするが、効率的普及を図るためには、たとえば、育児休業になじみやすい業種、職種から重点的に対象とすることもひとつの方策であろう。育児休業になじみやすいか否かの判断基準としては、①勤労婦人の数が多いこと、②勤労婦人が基幹的な労働力となっていること、③勤労婦人のうち長期勤続者の割合が高いこと等が考えられよう。

また、育児休業はその内容が複雑であり、技術的要素も多く他の育児に関する措置とのかかわり合いも深い等、その実施にあたっては、相当程度の知識と準備検討期間を要するものと考えられる。そこで、今後、行政機関においては、育児休業の趣旨・内容等についての一般的な啓蒙、育児休業に関する情報の提供はもとより、技術的な指導を個別に行なう等きめ細かな指導・援助を強力に行なう必要があろう。

普及促進の実効をあげるため、育児休業の実施企業に対し、何らかの助成措置を講ずべきか否か、その措置の内容はどのようなものとするべきかということも検討すべき事項であるが、このことについては、今後とも継続して研究を進めるとしたい。

なお、育児休業は、勤労婦人の職業生活と育児との調和的両立に寄与するものであるが、その普及にあたっては勤労婦人が社会において果たす役割と生涯に占める職業生活の意義がますます増大しつつあることを認識し、みずからすすんでその能力を開発し長期にわたる職業生活においてこれを発揮するようその啓発に努める必要があることを強く要望したい。

(2) 育児休業中の生活安定等の措置について

一育児休業に関する研究会議（第二次）報告書一

昭和50年1月

第二次報告にあたって

育児休業に関する研究会議は、昭和47年11月発足以来「育児休業の基本的あり方と普及促進」について検討を続け、昭和48年8月育児休業の意義・内容等についての検討結果を中間的にとりまとめ報告した。

育児休業中の生活安定等の問題については重要な問題であり引き続き慎重な検討をしてきたところであるが、このほどその検討結果をとりまとめたので報告する。

なお、今後さらに検討を要することがあればその時点であらためて検討を加えることとしたい。

本研究会議の構成委員は次のとおりである。

阿 部 恂 (日本経済新聞論説委員)

新 井 喜 一 (元日本専売公社総務理事)

神 代 和 欣 (横浜国立大学教授)

瀬 元 美知男 (成蹊大学教授)

○西 清 子 (評論家)

福 田 垂 穂 (明治学院大学教授)

前 原 澄 子 (千葉大学助教授)

吉 沢 英 子 (日本女子大学講師)

和 田 勝 美 (労働福祉事業団理事長)

(○印座長 50音順 敬称略)

序

育児休業の意義については既に第一次報告において述べたように、母子保健・児童福祉等の観点からも広くその利点が認められたが、勤労婦人の職業生活と家庭生活との両立を長期にわたって可能にすることにより勤労婦人にとっては職業の安定と労働条件の維持向上、企業にとっては労働力の確保につながる点があげられる。

さらに、勤労婦人が長期にわたって安定した職場を確保し、その能力を有効に発揮することは単に個々の企業又は個々の労働者の問題としてだけではなく、国民経済の立場からも重要な意義をもち、この意味においても育児休業の普及促進が必要である。

(註)

- ① 雇用対策基本計画(48年)においても勤労婦人の職業生活と家庭生活を両立させて雇用を継続しうるよう育児休業の普及促進をはかる必要性が明らかにされていること。
- ② とくに、年功制をたてまえとすることの多いわが国の賃金・雇用慣行の下においては、勤労婦人が出産・育児のために退職した後、退職前の労働条件で再就職することは職種によっては困難な状況にあるので、勤労婦人の職場と労働条件を維持し向上をはかるうえで、育児休業の意義は大きいものと考えられること。
- ③ また、今後社会福祉の充実や生活環境の整備・拡充に伴って、国民生活に直接関連し、かつ、人手不足が現在でも重大視されている社会福祉関連職種に対する労働力需要が一層高まることが予想され、これらの部門の専門的、技術的あるいは熟練労働者を長期的に確保するためにも育児休業は有効かつ緊要であること。

1 育児休業中の生活援助措置の必要性

勤労婦人福祉法施行2年を経て、育児休業制度の普及は必ずしも十分とはいえない状態である。

労働省婦人少年局が実施した「女子保護実施状況調査」によると、昭和48年末現在、事業所規模30人以上の事業所において育児休業を実施している所は4.3%であり、普及の状況は未だ低率であるといえる。

なお、制度の普及上の問題点としては、勤労婦人福祉法が育児休業の実施を事業主が「必要に応じ」行う努力義務として規定しており、また休業中の処遇については労使の自主的決定に委ねていて、しかも現在までの実施例をみると、以下に述べるようにほとんどの場合が休業期間中無給であって、そのため育児休業期間中の生活に大きな支障をきたすことが育児休業を利用する上での隘路となる可能性を有するものと考えられる。

従って、育児休業制度を勤労婦人の福祉という観点から実効あるものとして普及促進をはかるための重要な条件として、当面、休業中の勤労婦人に対するなんらかの生活援助措置が必要と考えられる。

(1) 育児休業中の勤労婦人の生活状況

イ、休業中の給与等の取扱いの状況

育児休業を実施している事業所に対する調査の結果（「育児休業の状況」（48年））によって休業中の給与等の取扱い例をみると、そのほとんどが無給である。また、賞与についても算定期間中の出勤日数に応じて支給するものが多いため、育児休業を利用した勤労婦人が現実には受ける金額はわずかなものであると推定される。

ロ、育児休業を利用する勤労婦人の状況

育児休業の対象となる勤労婦人は乳幼児をもつ25歳～30歳台前半の比較的若い層が中心であるが、これらは年功賃金制の下では所得の低い階層の者が多く、また、その配偶者も同様であると考えられる。従って育児休業の利用による所得の減少は世帯の家計を維持するうえで大きな障害となることが考えられる。

さらに、乳幼児をもつ世帯では育児費用を支弁するため、従来以上に追加所得欲求が強まること、及び無給の休業中においても社会保険料の負担、前年度の地方税の納入が伴うこと等から、所得の停止をもたらす休業制度は現実には利用しにくい面があると考えられる。

ハ、育児休業の利用に関する勤労婦人の意識

これらのことは、育児休業中の給与等の取扱に関する勤労婦人の意識からもうかがえる。「育児休業に関する意識調査（４８年）」によると、育児休業を利用した者の感想として「無給のため生活が苦しかった」と答えた者が約４割で最も多い。また、育児休業を利用しなかった者のなかにも「休業中の生活が不安」なことを利用しなかった理由として挙げる者がみられる。

さらに、育児休業の利用の有無にかかわらず育児休業の改善点に関する意見をみると「給与等の取扱いに関する処遇」の改善をあげる者が最も多い。

従って、勤労婦人が育児休業を安心して利用できるようにし、育児休業制度普及の実効を挙げるためにはなんらかの生活援助措置の実現をはかることが緊要である。

(2) 生活援助措置に関する企業側の意識

企業における育児休業中の生活援助措置のうち給与等の支給については、育児休業を利用しない勤労婦人等との均衡上から実施しにくいことが使用者から指摘されており、「育児休業の状況」によると「休業中の給与の保障」が育児休業制度運用上の問題点として挙げられている。また「育児休業に関する意識調査」によれば、育児休業実施事業所のうち「給与等の取扱いの改善を含め制度の充実を積極的にすすめていく」というところは約２割にすぎず、また未実施事業所の意見をみると、「休業中の生活保障等が公的に可能ならば育児休業を実施してもよい」、「無給では従業員に歓迎されないので現状では育児休業の実施は考えられない」等の回答が示されており、従って個別企業の負担による休業中の経済的保障は一般的には期待できない状況にあるといえよう。これらの事情により育児休業の導入を円滑に促進するためには育児休業に対する経済的援助が必要であると考えらる。

2 諸外国における育児休業

(1) 育児休業の位置づけ

育児休業制度について規定を有している国は多くはないが、規定がある場合はわが国の勤労婦人福祉法における規定と異なり、いずれも勤労婦人が当然要求する権利として規定されている。これらの国々では出産休暇（産前産後休業）に関する規定と同一の法令のなかで「産後の任意的休業（イタリア）」、「追加の出産休暇（チェコスロバキア）」等として位置づけられている。

これらの育児休業に関する立法例（ソ連・オーストリア・ハンガリー・ポーランド・チェコスロバキア・ブルガリア・イスラエル・東ドイツ）について休業中の給与の取扱い方をみると、いずれも無給の休業として規定している。

(2) 休業中の生活援助措置の実施例

休業中の生活安定に関する考え方は国によって異なり、例えばソ連は無給休暇として国家社会保険からの手当の支給はないが、オーストリア、ハンガリー、イタリア、スウェーデンは社会保険等による何等かの給付が行われている。

このうち、オーストリアでは出産休暇（通常の場合産前産後各6週間）については疾病保険制度から母性給付としての現金給付が行われているが、育児休業に相当する無給休暇（出産の日から1年間）については失業保険制度から失業給付の一環としての無給休暇手当が支給されている。また、ハンガリーでは3年間の育児休業期間中一般会計から育児手当として一定額の給付を行っている。更にイタリア、スウェーデンはともに疾病保険から手当を支給しているが、イタリアでは出産休暇期間の手当（産前2カ月、産後3カ月の義務的休業、平均賃金の8割に相当する手当保障）と育児休業期間（出産休暇後の任意的休業6カ月間）の手当とでは支給率に差を設け、後者に対しては平均賃金の3割の日割手当を支給している。

3 生活援助措置の方法

育児休業中の勤労婦人に対する生活援助の方法としては、なんらかの金銭給付または貸付けが考えられる。どのような方法が適当かは育児休業の現行法制上の位置

づけ、普及状況及び他の休業等の要素を考慮して判断することが必要であろう。

また、休業中の勤労婦人に対して公的給付、又は貸付けを実施する財源については現行の社会保険制度等の運用、又は給付内容の拡充によって生活援助の措置をはかることが可能かどうかという面から検討してみる必要がある。

現行の社会保険制度のうち健康保険および雇用保険において所得の停止をもたらす傷病、分娩、失業に対して所得保障の目的で金銭給付が行われている。そこで、これらの制度において、所得の中断する無給の育児休業に対して給付を行う余地があるかどうか検討してみる。

(1) 健康保険制度

健康保険制度による保険給付は、業務外の負傷、疾病、死亡および分娩に対してなされることになっているが、このうち分娩に関する金銭給付として出産手当金、分娩費および育児手当金が支給されているので、これら保険給付の運用において、育児休業中の生活援助をはかることは考えられないだろうか。

イ、出産手当金

被保険者が分娩し、分娩の前後の一定期間労務に服さなかったことによる所得の停止に対して、生活保障の目的から所得の6割に相当する出産手当金が支給されているが、労働基準法上の産前産後休業期間との関連もあり、現行制度では給付期間が産前産後各42日に限定されている。

この期間を育児休業期間まで延長するということが考慮の対象となる。この出産手当金については、最近、産後休業期間が延長される傾向にあり、延長された産後休業期間についても給付が受けられるようにという見地からも出産手当金の給付期間を延長する必要性が指摘されている。しかし、産後の母体回復のため就業禁止している産後休業と任意休業である育児休業とは趣旨が異なり、かつまた産後休業期間としての延長には限度があるから、育児休業の望ましい期間（少くとも生児が満1歳になるまでおおむね1年の期間）中における生活援助の方途として出産手当金に期待することは無理があると思われる。

ロ、分娩費・育児手当金

被保険者の分娩に対しては、出産費用、育児費用の負担を軽減するため一時金として分娩費及び生児をひき続き育てる場合は育児手当金が支給されているので、これらの給付額を増額することによって、育児休業中の生活安定の一助とすることも考えられる。

しかしながら、分娩費及び育児手当金はそれぞれ分娩、哺育に要する費用の実費弁償としての性格をもつものであり、休業中の生活援助の効果を期待しえない性格のものであろう。

ハ、育児休業手当金の新設

以上のように現行の健康保険で分娩に起因する事故に対する保険給付を拡充することと、育児休業中の生活援助措置とはなじみにくい面があるので、産後休業に続く育児休業期間についても一定限度の所得を保障するため、出産手当金に準ずる休業手当を支給する制度を新たに設ける方法は考えられないだろうか。しかし、育児休業制度が本人の選択に基づく休業であること、また事業主に対しては必要に応じて導入させるもので、その実施を画一的に義務づけるものではないこと、また他の任意的休業等との均衡の問題を無視できないこと等からみて、現状においては育児休業についてのみ休業中の手当制度を新設することにはいくつかの実現困難な問題点が含まれている。

(2) 雇用保険制度

雇用保険制度による失業給付は被保険者が失業し、所得を喪失した場合に、その生活の安定を図る目的で金銭給付を行うものである。この支給要件である失業とは事業主との雇用関係が終了した後、働く意志と能力がありながら職業に就くことができない場合とされているので、現行制度では事業主との雇用関係が継続する育児休業に対して失業給付の支給が認められる余地はない。

(3) 育児休業利用者のための保険制度

以上のような現行の社会保険制度の給付内容を拡充し、育児休業中の生活援助措置を講ずる方法の一つとして勤労婦人個人が民間保険に加入することも考えられるが、被保険者を直接の受益者に限定すると数理的に保険制度としては成立が

むづかしい。このほか、育児休業中の勤労婦人に対して所得の保障を行うための
任意加入による独自の保険制度を政府が創設する方法が考えられる。しかしなが
ら、その実施には多くの困難がある。例えば、育児休業中の勤労婦人の数が多いなど、現実的な

て児童養育者に支給さ
れた乳幼児の健全育成の
観点から児童手当制
考えられないだろうか。
けられない勤労婦人が
いため児童を養育する

険料等の支出に要する
うに、その期間の生活
ては困難と考えられる。
企業の負担能力の差に
の観点から好ましいこ
休業制度の導入等を避

は、育児休業の効果と
援助の措置を考える方
として個人又は事業主
うことが考えられる。
の金融機関)の利用

には育児休業中の勤労婦人の数が多いなど、現実的な

被保険者の分娩に対しては、出産費用、育児費用の負担を軽減するため一時金として分娩費及び生児をひき続き育てる場合は育児手当金が支給されているので、これらの給付は、育児休業中の生活安定の一助とすることも考へ

しかしながら、実費弁償として、ない性格のもの、ハ、育児休業手当

以上のようにすることと、育児休業に続く育児金に準ずる休業か。しかし、育に対しては必要のではないことからみて、現状ことにはいくつ

(2) 雇用保険制度

雇用保険制度は、雇員の生活の安定を図るとは事業主との間ですることができないとする育児休業に

(3) 育児休業利用

以上のような措置を講ずる方

「育児休業制度普及指導員必携」正誤表

頁	行	誤	正
5	下2	間 題	問 題
10	上4	従 来	従 来
53	上7	婦人小年室	婦人少年室
〃	下4	総 加	総 額
64	下10	支出等類定	支出等特定
74	下4	500人以内	500人以上
77	下表	(3)(3)	(3)
79	下6	借 置	措 置
80	下12	〃	〃
〃	下7	〃	〃
〃	下1	〃	〃
81	下12	〃	〃
83	下4	療 母	療 母
84	下8	当 談	当 該
87	下7	処 偶	処 遇
〃	〃	借 置	措 置
89	下6	第110、	第110条、
94	上12	診 断 所	診 断 書

れるが、被保険者を直接の受益者に限定するべきである。

むづかしい。このほか、育児休業中の勤労婦人に対して所得の保障を行うための任意加入による独自の保険制度を政府が創設する方法が考えられる。しかしながら、これも加入対象が限定されることによる運用上の問題が多いなど、現実的な措置とはいいがたい面が多い。

(4) 児童手当制度

児童手当は児童の健全育成と家庭生活の安定を目的として児童養育者に支給されるものである。そこで、育児休業の意義のなかで指摘した乳幼児の健全育成のほか、乳幼児をもつ家庭における生活安定の緊要性等の広い観点から児童手当制度の拡充が育児休業中の勤労婦人の生活援助の方法として考えられないだろうか。

現行制度でみると、支給の要件からみて制度の恩恵を受けられない勤労婦人が多いことが予想されること。また児童手当の支給額も少ないため児童を養育する家庭の生活安定を目的とした制度として充分ではない。

4 当面実現をはかるべき措置

育児休業中の生活援助の内容としては休業中の生活費、保険料等の支出に要する生活資金の給付か貸付が考えられるが、3において述べたように、その期間の生活援助措置を給付によって行うことは現行諸制度のもとにおいては困難と考えられる。

また、生活援助の措置の実施を事業主のみに委ねることは企業の負担能力の差により普及にばらつきが生ずるおそれがあり、勤労婦人の福祉の観点から好ましいことではなく、また、企業がこの措置の負担を避けるため育児休業制度の導入等を避けるという可能性もある。

これらの問題点を解決するために当面とるべき措置としては、育児休業の効果と普及を期待する国と事業主とが共に負担を分かちつつ、生活援助の措置を考える方向で検討されていくべきであり、それには休業中の生活資金として個人又は事業主に対して無利子又は低利の貸付ないし融資等の金銭的援助を行うことが考えられる。

一方、現行の貸付ないし融資制度（例えば労働金庫、その他の金融機関）の利用には貸付担保等の貸付条件がきびしく借り難い現状にある。これを容易ならしめる

ためには、例えば債務保証制度のような信用保証の措置を行うことが考えられる。

本来、育児休業中の生活援助の措置は育児休業の理念に沿って勤労婦人個人に対する援助制度として確立すべきであるが、この種の生活援助制度が一般化していない現段階ではむしろ育児休業期間中の公的措置の段階的発展を期待すべきであり、その措置の内容は固定的に考えるべきものではなく、関連諸制度の推移や社会情勢の変化を見守りながら、それに応じて検討すべき性格のものであろう。

将来においては、雇用関係を継続しつつ労務を提供しない育児休業についてもこれを公的援助の対象とするような制度が確立されるような法体系の根本的検討をすることが望ましいが、段階的には健康保険組合、あるいは共済組合等の付加給付の拡充等現行における特別財源を基礎にした制度の拡充等の検討が考えられよう。

いずれにせよ、育児休業制度を利用できる勤労婦人が多くなることが望ましく、現在の段階では制度の普及を具体的に推進する必要を痛感する。

これらの点に関し、先の国会において成立した雇用保険法において婦人労働者に対する援護の途が開かれたところであり、このなかで育児休業の普及促進のための奨励措置・育児休業期間中の生活援助等について有効な方策がはかられることを期待したい。

(3) 育児休業奨励金の支給について

(昭和50年5月2日 婦労発第12号)
各婦人少年室長あて 婦人労働課長

標記奨励金の支給については、昭和50年3月25日付け、婦発第82号「雇用保険法その他関係法令の施行について」により指示されたところであるが、運用については同通達別添8「育児休業奨励金支給要領」によるほか、下記によることとしたので、御了知のうえ遺憾のないようお願いする。

記

1 事業主に対する指導について

育児休業奨励金（以下「奨励金」という）の運用にあたっては、勤労婦人の福祉のための措置である育児休業制度が円滑に実施されるよう事業主に対して、次の事項についても併せて指導するものとする。

なお、この場合都道府県労働基準局等関係行政機関との連けいを密にして行うものとする。

- (1) 労働基準法、労働安全衛生法上の母性保護等に関する基準を遵守すること。
- (2) 勤労婦人福祉法上の措置、特に法第9条及び第10条についての措置の実施に努めること。

2 支給要件について

- (1) 育児休業の期間については、育児休業奨励金支給要領（以下「支給要領」という）2の(1)のロで示したとおりであるが、勤労婦人が休業できる期間が幾通りか定められており、そのなかから選択できることとなっている場合においては、生児が満1歳に達するまでの期間を選択できることとなっておれば足りること。

また、勤労婦人の実際の利用期間が生児が満1歳に達するまでの期間より短い場合でも、制度的に生児が満1歳に達するまでの期間、育児休業できるようになっていれば支給してさしつかえないこと。

- (2) 育児休業の利用者の範囲については、支給要領 2 の(1)のハで示したとおりであるが、「身分、職種等により著しく限定されている」とは、育児休業制度の利用者となることができる勤労婦人が当該企業の勤労婦人全体のなかで極めて少数であること等をいうものであること。

したがって、例えばある企業において勤労婦人が多数の職種に就業しているにもかかわらず、育児休業制度を利用することができる者をごく一部の職種（例えば電話交換手、看護婦のみ）に限定している場合とか、特定の小規模の支店、支社のみに適用することとしている場合等は不可とするものであること。

3 支給申請の手続について

(1) 支給申請書の提出

支給申請書の提出は、原則として当該事業主の主たる事務所の管轄婦人少年室長に申請することとなっているが、可能な限り当該企業における最初の育児休業利用者の属する事業所を通じて当該事業所の所在地の管轄婦人少年室長に申請するよう指導するものとする。

支給の申請を受けた婦人少年室長は支給要領 4 の(2)のイにより奨励金の支給を決定するものとする。

(2) 支給申請書の受付

婦人少年室長は次の事項を確認のうえ受付けるものとする。

- イ 支給申請書の記載がすべてなされていること。
- ロ 申請書に添付すべき書類がすべて添付されていること。

(3) 支給申請書の補正

支給申請書の記載に誤りがある場合の処理については次によること。

- イ 支給申請書に記入誤り等形式的な誤りがある場合には、支給申請書に記入されたものはそのままにし、訂正を要する記載箇所に朱書きにより正確なものを記入して訂正すること。
- ロ 実質的に申請変更を要するものについては、その程度が著しいものを除き便

宜上事業主に補正させ、補正したことを証する印を訂正を要した記載箇所に押捺させること。

(4) 支給の決定

婦人少年室長は支給の決定にあたっては次の事項を確認すること。

イ 事業主の受給資格の確認

支給申請書の雇用保険に関する記載欄によって当該保険の保険関係の成立の有無及び保険関係が育児休業実施前1年前から成立していることを確認する。

ロ 育児休業の利用者に関する確認

(イ) 育児休業届(写)によって当該勤労婦人が育児休業制度により休業したことを確認する。

(ロ) 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)によって当該育児休業利用者が休業開始前1年前より雇用保険の被保険者であるか否かを確認する。

ハ その他

支給申請書の労災保険、健康保険及び厚生年金保険に関する記載欄によって当該保険の保険関係の有無を確認し、保険関係が成立していない場合は、当該保険への加入を指導するものとする。

4 返還について

支給要領5の返還要件に該当する場合には返還させることとしているが、その取扱いについては次によることとし、支給決定の取消の措置に至らないよう事前の指導及び確認について特段に留意するものとする。

- (1) 支給要領5の(1)については休業の事実、雇用保険等の保険関係の成立等について偽造、変造、もしくは不実に記載した支給申請書及び添付書類の提出等をいう。
- (2) 支給要領5の(2)のただし書きについては、休業中及び復職後に育児休業を利用した勤労婦人が死亡した場合のほか、本人又は家族の疾病、負傷、生児の世話を依頼していた者及び保育施設の事情の変化等によって勤労婦人が退職をせざるを得ない場合等であって、婦人少年室長がやむを得ない事情と判断したものをいう。

- (3) 支給要領 5 の(3)のただし書きについては、事業の廃止のほか、事業内容の大幅な変更によって育児休業制度を廃止せざるを得ない場合等であって、婦人少年室長がやむを得ない事情と判断したものをいう。

5 文書の保存期間について

奨励金の支給申請及び支給決定に係る文書の保存期間は当該支給又は不支給の決定のあった日から 5 年間とすること。

- ① 奨励金支給申請書（㊦様式第 1 号）
- ② 奨励金支給決定通知書（㊦様式第 2 号）
- ③ 奨励金支給決定取消通知書（㊦様式第 3 号）
- ④ 奨励金支給台帳（㊦様式第 4 号）
- ⑤ 奨励金支給決定状況報告書（㊦様式第 5 号）
- ⑥ 事業主から提出のあった関係書類
- ⑦ 奨励金の支給決定にあたり婦人少年室で作成した書類

6 行政不服審査に伴う事務について

奨励金の不支給及び支給決定取消に対する審査請求は労働大臣に対して行うことができることとなっているが、当該審査請求に伴う事務処理は婦人労働課で担当するものとなること。

7 そ の 他

支給申請書に添付する書類のひな型を参考までに示すと次のとおりである。

- (1) 育児休業利用者の労働者名簿（写）（別添 1）
- (2) 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）（別添 2）
- (3) 育児休業届（写）（別添 3）

労働者名簿

履 歴	死 又 退 解 亡 は 職 雇		女	性 別
	事 由	年 月 日	生 年 月 日	氏 名
昭和三十七年三月 東京都板橋区立第一中学校卒業 " 四十 年三月 東京都立第三工業高等学校機械科卒業 " 四十 年四月 協立機械株式会社製図工として入社			昭和二十一年九月一日	山 田 一 子
			の 種 類	従 事 す
			製 図 工	
			雇 入 年 月 日	住 所
			昭和四十年四月十日	岩手県 東京都北区赤羽二三九番地

備考 常時三十人未満の労働者を使用する事業場においては、従事する業務の種類の欄は記載すること
を要しない。

雇用保険被保険者資格取得等確認通知書

① 被 保 険 者 番 号	※ ※ ※ ※				②事業所 番 号				
					③被保険者 となった 年 月 日	昭和	年	月	日
④ 事業所名					⑤区 分	1 新規 2 再			
⑥ フリガナ					⑪ 契約期間 の 定 め	1 あり 2 なし (イ)			
被 保 険 者 氏 名					⑫ ⑪の1又は 2の口の理 由				
⑦ 生 年 月 日	明・大・昭 年 月 日 (西暦 年)				⑧ 1 男 性 別 2 女	⑬被保険者 確認印欄			
⑨雇用形態	1日雇、2.パートタイム、3.季節的雇用、4.その他				※被保険者 の 種 類				
⑩ 移 転 前 の住所又は居所	都府 市 区 道県 郡 町村				※確認通知	昭和 年 月 日			
社会保険 労務士 記載欄	作成年月日 氏名・事務所名 所在地・電話番号								
⑭ 職 種	1 2 3 4 5 6 7 8 9				⑮被保険者と なったこと の 原 因	新規 (1 新規学卒) 日雇から イ 雇用 (2 その他) の切替え ハその他			
⑯賃金支払の態様	⑰賃金月額				⑱				
月給、週給、日給、 時間給、その他	万 千 百 円				備考				

昭和 年 月 日付けの資格取得届に基づき、上記のとおり確認します。

上記被保険者殿 (※確認通知 昭和 年 月 日)

住 所

事業主

氏 名

殿

公共職業安定所長印

- 注意 1 事業主は、この通知書の交付を受けたときは、上記被保険者に提示しなければならない。
- 2 労働保険事務組合は、この通知書の交付を受けたときは、上記事業主に提示しなければならない。事業主は、提示を受けた事項を上記被保険者に通知しなければならない。
- 3 事業主及び被保険者は、この処分に不服のあるときは、この処分のあったことを知った日の翌日から60日以内にこの処分を行った公共職業安定所の所在地を管轄する都道府県雇用保険審査官に対して審査請求をすることができる。
- 4 「被保険者の種類」欄に「短期雇用特例被保険者」の記載のある者は、短期雇用特例被保険者である。記載のない者であっても、後刻、雇用保険短期雇用特例被保険者確認通知書により、短期雇用特例被保険者である旨の通知を受ける場合がある。

育 児 休 職 願

昭和50年2月20日

協立機械（株）人事部長 殿

所 属

職氏名 山 田 一 子 ㊤

下記のとおり承認下さるようお願いいたします。

記

期 間	50年4月24日から51年3月12日まで
生児の氏名	山 田 正 夫
生 年 月 日	昭和50年3月13日
続 柄	長 男
備 考	

願い出の際母子健康手帳を提示すること。

(4) 特定職種育児休業利用助成給付金等について

(昭和53年1月4日 婦 発 第 1 号)
(各婦人少年室長あて 労働省婦人少年局長)

育児休業制度の普及についてはかねてより御尽力いただいているところであるが、今般、別添のとおり雇用保険法施行規則の一部を改正する省令が昭和53年1月4日(略)付けで公布、施行され、育児休業制度の普及を促進するため、新しく特定職種育児休業利用助成給付金を支給することになったので、育児休業奨励金とともに、下記によりその円滑な運用について特段の御配慮を願いたい。

記

第1 特定職種育児休業利用助成給付金(雇用保険法施行規則第118条の2関係)
雇用保険法第62条第1項第4号の規定により、雇用改善事業として特定職種育児休業利用助成給付金の事業を行うものとし、その実施については、次によるものとする。

1 目的

医療施設等を運営し、その雇用する看護婦、助産婦等特定職種の勤労婦人について育児休業を実施し、かつ、育児休業の利用を容易にするための措置を講ずる事業主に対し、特定職種育児休業利用助成給付金(以下「給付金」という)を支給し、もって特定職種における育児休業制度の普及の促進を図り、特定職種の勤労婦人の雇用の安定に資することを目的とする。

2 給付金の概要

給付金は、医療施設等を運営し、労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する被保険者である看護婦、助産婦等特定職種の勤労婦人について勤労婦人福祉法に定める育児休業(生児が1歳に達するまでの期間継続して休業することができるものに限る)を実施し、当該勤労婦人に対し育児休業の期間中労働

保険の保険料の徴収等に関する法律、健康保険法及び厚生年金保険法の規定による被保険者の負担すべき保険料の額の合計額に相当する額以上の額の賃金を支払った事業主に対して、当該賃金が支払われた勤労婦人の数に応じて、支給するものとする。

3 給付金の支給事務取扱いについて

給付金の支給に関する事務取扱いについては、別紙1「特定職種育児休業利用助成給付金支給要領」に定めるところによるものとする。
(略)

第2 育児休業奨励金（雇用保険法施行規則第118条関係）

育児休業奨励金の支給に関する事務取扱いについては、その一部を改正したので、今後は、別紙2「育児休業奨励金支給要領」に定めるところによるものとする。
(略)

(5) 育児休業制度普及指導員規程

(昭和55年5月20日)
(労働省訓令第1号)

(設 置)

第1条 勤労婦人について育児休業制度の普及を図ることにより、その職業生活と家庭生活との調和の促進に資するため、婦人少年室に育児休業制度普及指導員（以下「指導員」という。）を置く。

(委 嘱)

第2条 指導員は、社会的信望があり、かつ、育児休業制度に関し必要な知識及び経験を有する者のうちから、労働大臣が委嘱する。

(職 務)

第3条 指導員は、婦人少年室長の指示を受けて、育児休業制度に関する専門的事項についての事業主、勤労婦人その他関係者に対する相談及び指導その他育児休業制度の普及に関する事務を行う。

(任期等)

第4条 指導員の任期は、2年とする。

2 指導員は、非常勤とする。

(秘密を守る義務等)

第5条 指導員及び指導員であつた者は、国家公務員法（昭和22年法律第120号）の定めるところにより、その職務上知ることのできた秘密を漏らしてはならない。

2 指導員は、その地位を利用して、特定の個人若しくは団体の利益を図り、又は紛争に介入することその他その信用を傷つけるような行為をしてはならない。

(証 票)

第6条 労働省婦人少年局長は、指導員に対し、その身分を証明する証票を交付するものとする。

(その他の事項)

第7条 この規程に定めるもののほか、指導員に関し必要な事項は、労働省婦人少年局長が定める。

(6) 育児休業制度普及指導員の設置及び業務の運営について

(昭和55年5月20日 婦発第112号)
(各婦人少年室長あて 労働省婦人少年局長)

今般、別添のとおり「育児休業制度普及指導員規程」(昭和55年5月20日労働省訓令第1号)を定め、北海道、東京、神奈川、愛知、大阪、広島、福岡の各婦人少年室に「育児休業制度普及指導員」を配置するので了知されたい。当該婦人少年室においては、下記の点に留意し、遺憾のないよう業務を進められたい。

記

1. 育児休業制度普及指導員設置の趣旨について

有配偶勤労婦人の増加等に伴い、育児休業制度が各方面から注目されているところであるが、その普及率はなお低い水準にあることにかんがみ、勤労婦人について育児休業制度の普及を図ることにより、その職業生活と家庭生活との調和の促進に資するため、育児休業制度普及指導員(以下「指導員」という)を設置するものである。

2. 業務の運営について

(1) 婦人少年室長は指導員の業務運営が計画的かつ効率的に行われるよう、活動の時期、対象、方法等について年間活動計画を策定し、別紙様式1(略)により、毎年4月30日(55年度については6月30日)までに労働省婦人少年局婦人労働課長あて報告するものとする。

(2) 指導員は婦人少年室長の指示を受けて主として次の業務を行うものとする。

イ、事業主、勤労婦人等の相談に応じて行う育児休業に関する資料の提供、助言、指導等に関すること。

ロ、行政指導のための会合等における育児休業制度についての指導業務に関すること。

ハ、育児休業制度について個別の事業場に対する訪問指導に関すること。

ニ、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金に関する事業主に対する助言、指導等に関すること。

ホ、育児休業に関する調査の企画及び実施に関すること。

3. 指導員の委嘱について

指導員の委嘱は次の要件を具備した者のうちから、労働大臣が行う。

- (1) 社会的信望があり、かつ、育児休業制度に関し必要な知識及び経験を有する者であること。
- (2) 婦人少年室長の指示に従い、前記2に規定する相談指導等の業務遂行能力を有する者であること。
- (3) 公選による公職にある者又はその候補者でないこと。
- (4) 国家公務員法第38条（欠格条項）に該当する者でないこと。

4. 指導員の遵守義務について

指導員は、職務の執行に当たって次のことを遵守しなければならないものとする。

- (1) 職務上知り得た秘密を漏らしてはならないこと。
- (2) 指導員の職務を利用して自己の利益を図り、又は特定の者に便益を与えてはならないこと。
- (3) 国家公務員法に規定する政治的行為は禁止されるものであること。

5. 指導員の発令手続等について

指導員の発令手続等は次に定めるところによるものとする。

(1) 委嘱の場合

婦人少年室長は、育児休業制度普及指導員規程によるほか、前記3の要件に留意し指導員としての適格者を選考し、次の書類を添付して推薦すること。

イ、本人の承諾書（様式2）（略）

ロ、本人の勤務先所属長の承諾書（様式3）（略）

ハ 本人の履歴書（様式４）（略）

(2) 再委嘱の場合

委嘱の場合に準じて行うこと。

(3) 解嘱の場合

婦人少年室長は、指導員を解嘱すべき事由があると認めた場合には速やかに労働省婦人少年局長あて報告すること。

なお、指導員が任期満了前に辞任する場合は、別紙様式５（略）の辞任願を添付して、労働省婦人少年局長経由、労働大臣あて内申すること。

(4) 死亡の場合

指導員が死亡した場合は、別紙様式６（略）の死亡届を添付して、労働省婦人少年局長経由、労働大臣あて速やかに届出ること。

(5) 公務上の災害又は通勤による災害の場合

指導員についても国家公務員災害補償法が適用されるので、公務上の災害（負傷、疾病、廃疾又は死亡をいう。以下同じ）又は通勤による災害に該当する事由があると認めた場合には、速やかに労働省婦人少年局長あて報告した上、所要の手続をとること。

6. 指導員の経費について

指導員に対しては、予算の範囲内で手当として諸謝金を支給するものとする。

なお、指導員が庁外に赴いて指導等を行った場合には、旅費を支給することができるものとする。

7. 関係機関との連携について

指導員の業務の運営に当たっては、関係機関、団体と連絡を密にし、その協力を得るものとする。

特に指導員の業務は、労働基準監督機関の行う監督指導業務及び都道府県労働福祉主管課の行う業務と密接な関連を有するものであることにかんがみ、指導員の活

用に当たっては、これらの機関と十分な連携を保ちつつ当該業務の円滑な運営に配慮するものとする。

8. 指導員業務の報告について

婦人少年室長は、指導員の活動状況について、別紙用式7（略）により、翌年度4月30日までに報告すること。ただし55年度に限り、各四半期の状況を7月末、10月末、1月末、4月末までにそれぞれ報告すること。

⑦ 育児休業の普及促進について

（昭和55年6月10 婦労発第16号）
各婦人少年室長あて 労働省婦人少年局
婦人労働課長

標記のことについては、昭和48年9月12日付け婦発第276号及び昭和50年12月26日付け婦労発第42号に基づきその推進に努力いただいているところであるが、近年、有配偶勤労婦人の増加等に伴い、勤労婦人にとって負担の大きい育児と職業生活との調和対策の有効な方策として育児休業の普及促進が一層重要性を増してきている。しかし、育児休業の普及率は、なお、低い水準にあり、今後一層の行政指導の強化が要請されている。

かかる事情にかんがみ、各室においてはすでに指示された通達及び昭和55年3月24日付け婦発第52号「昭和55年度婦人少年行政の運営について」によるほか、下記により育児休業の普及促進になお一層の御配慮をお願いする。

記

1. 一般的指導について

育児休業の普及促進のための一般的指導については次の方法により行うこと。

(1) 重点対象業種

食料品製造業、繊維工業、衣服その他の繊維製品製造業、電気機械器具製造業、精密機械器具製造業、卸売業・小売業、金融・保険業、義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律（昭和50年法律第62号）（以下「育児休業法」という。）の対象となる私立の病院、保育所、学校等勤労婦人が多く存在する業種に対して重点的な指導を行うこと。

(2) 行政指導の方法

イ、室の主催する行政指導のための各種会合又は関係行政機関、労使団体等の開催する会合等に参加した場合、及び調査等のため上記の重点業種の事業場を訪問した際等の機会を適宜利用して、普及のための一般的指導を行うとともに、

新聞、テレビ、ラジオ等の広報機関を利用した一般的啓発を行うこと。

ロ、指導の内容としては、育児休業の意義と必要性、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金の趣旨、内容等について周知徹底を図ること。

ハ、事業主に対する行政指導及び一般的啓発等に必要な資料については「育児休業制度のおすすめ」（リーフレット）、育児休業奨励金広報用ポスター等を活用すること。

2. 個別指導について

育児休業の普及促進を効率的に推進するため、育児休業の導入が期待される事業場を選び、継続的な行政指導を行うこと。

(1) 対象事業場

個別指導の対象事業場は次の事業場とすること。

イ、女子保護実施状況調査及び労使団体等からの情報等によりは握された育児休業導入が期待される事業場

ロ、母性健康管理推進者が設置されている事業場及びその設置勧奨の対象となっている事業場

ハ、婦人少年室協助力等の属する事業場

ニ、育児休業法の対象となる私立の病院、保育所、学校等

(2) 事業場の育児休業導入計画については握及び指導

イ、2の(1)に掲げる事業場について、育児休業導入計画の有無、制度を実施するにあたっての問題点等を別途送付するアンケート用紙により、個別には握し、導入が期待される事業場に対しては、問題点の解決のための指導を含めて普及のための具体的指導を行うこと。

なお、対象事業場は2の(1)のニを重点に各室の実情により選定し、実施する予定であり、追って指示する。

ロ、個別の事業場に対する具体的指導等に当たっては、事案に応じて電話による指導、資料の送付のほか、調査等他の用務の際に併せて行うこと。また室の実

情に応じて、本業務のための事業場訪問を行うこと。

3. 普及指導員の活用について

育児休業制度普及指導員（以下「普及指導員」という。）が配置される室においては、昭和55年5月20日付婦発第112号局長通達に基づいてその有効な活用を図るとともに、とくに育児休業の導入が期待される事業場との接触を密にし、積極的に事業場を訪問するなどの方法により、制度導入の促進に努めること。

本制度は本年度より新たに設けられたものであり、その効果が期待される場所であるので、育児休業奨励金等支給件数の増加に努められたい。

婦人少年室長は普及指導員に対し必要な業務研修を行うとともに、その業務遂行に当たっては事前に十分な打合せを行うこと。

4. 関係行政機関との連携について

関係行政機関及び事業主団体等との連携については、これらの機関、団体等の窓口におけるポスターの掲示、リーフレットの備え付けを依頼するとともに、特に労働基準監督署及び公共職業安定所については、各種指導等の機会をとらえて、事業主に対し、育児休業の趣旨や育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金の活用方について積極的に広報してもらうよう協力方依頼すること。

なお、このことについては、本年1月から2月にかけて開催された全国労働基準局長・労働主管部長合同会議、全国労政・労働福祉主管課長会議及び全国職業安定主務課長会議の席上、各都道府県及び都道府県労働基準局に対し、協力方依頼してあるほか、同趣旨の内容で各都道府県あてに「昭和55年度婦人少年行政の運営について」（昭和55年3月24日付け婦発第52号の2）により通達が出されているところである。

(8) 育児休業奨励金支給要領

1 目 的

一定の要件を備えた育児休業（勤労婦人福祉法第11条に規定する育児休業をいう。以下同じ。）を実施する事業主（以下単に「事業主」という。）に対して育児休業奨励金（以下「奨励金」という。）を支給し、もって育児休業制度の普及の促進を図ることを目的とする。

2 支給対象事業主の要件

奨励金は、次の各号のすべてに該当する事業主に対して支給するものとする。

(1) 次のイからハまでのすべてに該当する育児休業に関する制度を設けている事業主であること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されたものであること。

ロ 産後休業終了後、生児が満1歳に達するまでの間継続して休業することができるものであること。

ハ 当該育児休業制度の利用者となることができる勤労婦人の範囲が身分、職種等により著しく限定されていないこと。

(2) (1)に規定する育児休業に関する制度により、その雇用する勤労婦人につき休業を認めた事業主であること。

(3) 育児休業によって休業した勤労婦人を当該休業開始の日まで雇用保険の被保険者として1年以上継続して雇用していた事業主であること。

(4) 過去に奨励金の支給を受けたことがないこと。

3 支 給 額

奨励金の支給額は、1事業主当たり中小企業事業主（その資本の額若しくは出資の総額が1億円（小売業又はサービスを主たる事業とする事業主については1千万円、卸売業を主たる事業とする事業主については3千万円）を超えないもの又はその常時雇用する労働者の数が300人（小売業又はサービスを主たる事業とする事業主については50人、卸売業を主たる事業とする事業主については100人）を

超えないものをいう。)にあつては300,000円、中小企業事業主以外の事業主にあつては250,000円とする。この場合の事業主とは企業単位としてとらえるものとする。

4 支給事務手続

(1) 支給申請書の提出

イ 奨励金の支給を受けようとする事業主は、原則として当該事業主の主たる事務所の所在地を管轄する婦人少年室の長(以下「管轄婦人少年室長」という。)に、当該事業主が雇用する勤労婦人のうち当該育児休業制度により最初に3か月以上休業した者が当該休業を開始した日から3か月を経過した日から3か月以内に、育児休業奨励金支給申請書(育 様式第1号)に次の書類を添付の上提出するものとする。

- ① 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則(写)
- ② 育児休業利用者に係る労働者名簿(写)
- ③ 育児休業利用者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書(写)
- ④ 育児休業届(写)

ロ 管轄婦人少年室長は、必要があると認めるときは、労働者名簿、賃金台帳、その他支給申請書の記載事項を確認するための書類の提出又は提示を求めることができるものとする。

(2) 支給の決定

イ 管轄婦人少年室長は、(1)により支給の申請を受けたときは、申請書及び添付書類により申請者の受給資格の有無を審査し、申請者が支給対象事業主に該当すると認めたときは、奨励金の支給を決定するものとする。

なお、申請事業主が中小企業事業主であるか否かの判定は、支給申請書によりその資本の額若しくは出資の総加又は企業全体で常時使用する労働者の数を見て行うものとする。

ロ 管轄婦人少年室長は、奨励金の支給又は不支給を決定したときは育児休業奨励金支給決定通知書(育 様式第2号)により申請事業主に通知するとともに、

支給申請書の処理欄に所要事項を記入し、支給することを決定したものについては、その正本を都道府県支出負担行為担当官に送付するものとする。

ハ なお、不支給処分については、不服のあるときは審査請求ができる旨を記載するものとする。

(3) 支出負担行為等

支出負担行為、支出等育児休業奨励金の経理については、「雇用改善等給付金経理要領」（昭和50年3月25日付け職発第99号）によるものとする。

5 返 還

奨励金は、次の各号のいずれかに該当する場合には、育児休業奨励金支給決定取消通知書（㊦様式第3号）により当該事業主に対して奨励金の支給決定を取り消す旨の通知を行うものとする。

(1) 偽りその他の不正によって奨励金の支給を受けた場合

(2) 2の要件をみたすこととなった育児休業制度を利用した勤労婦人が、当該事業所において復職後1年以内に雇用保険の被保険者でなくなった場合

ただし、休業中及び復職後本人の死亡等やむを得ない事由による場合は除く。

(3) 奨励金の支給を受けた事業主が支給決定後、当該制度を1年以内に廃止した場合

ただし、事業の廃止等やむを得ない事由による場合は除く。

6 支給決定状況等の報告

婦人少年室長は、支給決定に基づき、支給決定状況報告書（㊦様式第5号）を毎年度4～9月分を10月末日までに、10～3月分を4月末日までに婦人少年局長へ報告するものとする。

7 返還金の債権管理等

(1) 管轄婦人少年室長は、奨励金の不正受給等を発見し、支給決定取消通知書を発したときは、債権管理法第12条の規定に基づく債権の発生通知を当該債権の管理に関する事務を所掌する都道府県労働主管部長（歳入徴収官等）に対し行うものとする。

(2) 都道府県労働主管部長は、上記(1)の通知を受けたときは、昭和54年3月6日付け職発第64号「債券管理事務取扱要領」の第3の3不正受給金返納金債権（その3）及び5過誤払金返納金債権（その2）により債権管理に関する事務を行うものとする。

8 そ の 他

この要領は、育児休業奨励金の支給申請が可能となった日が昭和54年4月1日以降の育児休業について適用する。

（参考）

育児休業奨励金関係様式等一覧

1 奨励金支給申請書（育 様式第1号）

（事業主→婦人少年室長→都道府県労働主管部長）

添 付 ① 育児休業に関する労働協約又は就業規則（写）

② 育児休業利用者の労働者名簿（写）

③ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）

④ 育児休業届（写）

2 奨励金支給決定通知書（育 様式第2号）

（婦人少年室長→事業主）

3 奨励金決定取消通知書（育 様式第3号）

（婦人少年室長→事業主）

4 奨励金支給台帳（育 様式第4号）

（婦人少年室→申請書等関係書類を一括して保存）

5 奨励金支給決定状況報告書（育 様式第5号）

（婦人少年室長→婦人少年局長）

※受付番号

育 児 休 業 奨 励 金 支 給 申 請 書

育児休業奨励金の支給を受けたいので次のとおり申請します。

昭和 年 月 日

住 所

事業主

氏 名

印

(事業主が法人である場合は、主たる事務所の所在地、
法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。)

婦 人 少 年 室 長 殿

① 申 請 事 業 主	(1) 常時使用している従業員数 {男 人 {女 人 資本の額又は出資の総額 円 事業所総数 所	(4) 事業所番号 (主たる事務所) a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(5) 取扱責任者 役職 氏名 連絡電話番号
	(2) 主たる事業 (3) 育児休業実施年月日 年 月 日		
② 休 業 者	(6) 所属事業所の名称 所在地 事業所番号 a 雇用保険 b 労災保険 c 健康保険 d 厚生年金保険	(7) 氏 名 雇用保険の被保険者となった年月日 年 月 日 休業開始日 年 月 日 休業予定期間 カ 月	
③ そ の 他	(8) 支給を受けようとする方法 a 国庫金送金 (希望金融機関店舗名) b 国庫金振込 (取引金融機関店舗名) ☐ 座名係 ☐ 座の種類 ☐ 座番号		

※ 処 理 欄	支給決定番号	第 号	決 裁 欄			備 考
	支給決定年月日	年 月 日	室 長	補 佐	係	
	中小企業事業主であるか否かの判定	a 中小企業事業主 b 中小企業事業主以外の事業主				
	支 給 額	円				

書様式第 1 号（裏面）

注 意

1. 記入上の注意

- (1) ①の(1)欄は、この申請を行う月の初日において、申請事業主の企業全体で常時使用している従業員（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者を除く、いわゆる常用の従業員をいう。）の数、資本の額又は出資の総額及び事業所の総数をそれぞれ記入すること。
- (2) ①の(2)欄は、申請事業主の主たる事業の種類を産業中分類で記入すること。
- (3) ①の(3)欄は、育児休業の実施年月日を記入すること。
- (4) ①の(5)欄は、申請事務の責任者の役職、氏名及び電話を記入すること。
- (5) ②の(6)欄は、最初に休業した勤労婦人の所属する事業所について、その名称、所在地、及び雇用保険、労災保険、健康保険、厚生年金保険の事業所番号についてそれぞれ記入すること。
- (6) ②の(7)欄は、最初に休業した勤労婦人について、その氏名、雇用保険の被保険者となった年月日、休業開始日及び休業予定期間についてそれぞれ記入すること。
- (7) ③の(8)欄は、希望する送金方法について具体的に記入すること。
- (8) ※欄は記入しないこと。

2. 提出上の注意

- (1) この申請書は、当該事業主の主たる事業所又は当該制度の最初の利用者の属する事業所の所在地を管轄する婦人少年室へ提出すること。
- (2) この申請書は、当該育児休業制度により 3 カ月以上休業した勤労婦人が当該休業を開始した日から 3 カ月を経過した日から 3 カ月以内
（ただし、天災その他、その期間内に申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは当該理由のやんだ後その理由を記した書面を添えて 7 日以内）に提出すること。
- (3) この申請書には、次の書類を添付すること。
 - ① 育児休業に関する労働協約又は就業規則（写）
 - ② 育児休業利用者の労働者名簿（写）
 - ③ 雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
 - ④ 育児休業届（写）

育児休業奨励金支給決定通知書

番 号

年 月 日

殿

婦人少年室長 ㊤

昭和 年 月 日付け支給の申請のあった育児休業奨励金について（下記のとおり支給する）
（不支給とする）ことを決定したので通知します。

記

育児休業奨励金支給金額

円

注 意

1. なお、この処分に不服あるときは、処分のあったことを知った日の翌日から60日（ただし、処分のあった日の翌日から起算して1年）以内に労働大臣に対して審査請求することができます。
2. 偽りその他不正の行為等によって奨励金の支給を受けた場合は、支給した奨励金の返還を求められることがあります。

育児休業奨励金支給決定取消通知書

番 号

年 月 日

殿

婦人少年室長 ㊤

貴殿は、下記の理由に該当すると認められますので、昭和 年 月 日付けをもって貴殿に対して行った育児休業奨励金（支給金額 円）の支給処分を取り消したので通知します。

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から60日（ただし、処分があった日の翌日から起算して1年）以内に労働大臣に対して審査請求することができます。

記

1. 理 由

2. 金 額

円

育児休業奨励金支給台帳

事業所番号		産業分類	
事業所名		事業主氏名	(大企業・中小企業)
事業所所在地		電話番号	() 番

制度実施日 年 月 日	年 月 日	休業期間	年 月 日～ 年 月 日
----------------	-------	------	--------------

支給決定、取消年月日	支 給 額
年 月 日	円
年 月 日	円

(注) (1) この台帳は、事業主ごとに作成し保管すること。

(2) 事業所番号は、申請事業主の主たる事業所の雇用保険事業所番号を記入すること。

育児休業奨励金支給決定状況報告書

昭和 年 月 日

婦人少年局長 殿

婦人少年室長 ㊤

昭和 年 月～昭和 年 月分の育児休業奨励金支給
決定状況を下記のとおり報告いたします。

記

決定・決定 取消の別	番 号 年 月 日	事業主(企業)の名称 (大企業・中小企業)	所 在 地	雇 用 保 険 事業所番号	備 考
決 定					
取 消					
決 定					
取 消					
決 定					
取 消					
決 定					
取 消					

(9) 特定職種育児休業利用助成給付金支給要領

1. 目 的

医療施設等を運営し、その雇用する看護婦、助産婦等特定職種の勤労婦人について育児休業を実施し、かつ、育児休業の利用を容易にするための措置を講ずる事業主に対し、特定職種育児休業利用助成給付金（以下「給付金」という。）を支給し、もって特定職種における育児休業制度の普及の促進を図り、特定職種の勤労婦人の雇用の安定に資することを目的とする。

2. 支給対象事業主

給付金は、病院、診療所、助産所又は保健施設（国民健康保険法（昭和33年法律第192号）第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。）を運営する事業主で、次の(1)及び(2)に該当するものに対して支給するものとする。

(1) 次のイからニまでのすべてに該当する育児休業に関する制度（以下「育児休業制度」という。）を設けているものであること。

イ 労働協約又は就業規則の定めるところにより実施されるものであること。

ロ 当該事業主の事業所において、次に掲げる職種（以下「特定職種」という。）の業務に従事する勤労婦人（以下「対象勤労婦人」という。）について実施されるものである。

(イ) 看護婦

(ロ) 准看護婦

(ハ) 助産婦

(ニ) 保健婦

ハ 産後の休業を終了する日の翌日から生児が1歳に達するまでの間継続して育児休業することができるものであること。

ニ 育児休業の期間中、対象勤労婦人について雇用保険、健康保険及び厚生年金保険（以下「労働社会保険」という。）の被保険者資格を継続させるものであること。

- (2) 上記(1)に規定する育児休業制度により、3カ月以上継続して育児休業した対象
勤労婦人に対して、当該育児休業の期間中、労働社会保険の保険料の被保険者負
担分に相当する額以上の額の賃金を支払い、かつ、復職後も引き続き1カ月以上
継続して特定職種の業務に従事させたものであること。

3. 支給額

給付金の支給額は、育児休業した対象勤労婦人1人1カ月当たり3060円とする。

4. 支給期間

- (1) 給付金は、事業主が育児休業制度を設けた日から起算して1年以内に当該育児
休業制度により対象勤労婦人が育児休業した場合に、当該対象勤労婦人が育児休
業を開始した日の属する月から育児休業を終了した日の属する月までについて支
給する。
- (2) 上記(1)の規定にかかわらず、育児休業期間の中途において、当該育児休業に係
る生児が1歳に達した場合における支給期間は、生児が1歳に達した日の前日の
属する月までとする。

5. 支給事務手続

(1) 支給の申請

イ 給付金の支給を受けようとする事業主（以下「申請者」という。）は、対象
勤労婦人が3カ月以上育児休業した場合、当該育児休業を終了して職場に復帰
した日以後1カ月を経過した日から3カ月以内に、原則として、当該勤労婦人
の属する事業所ごとに、その事業所の所在地を管轄する婦人少年室長（以下
「管轄婦人少年室長」という。）に対し、特定職種育児休業利用助成金給付金
支給申請書（**特育** 様式第1号）2部（正副各1部）に次の書類を添付のう
え申請するものとする。

- ① 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
- ② 特定職種育児休業者に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
- ③ 特定職種育児休業者に係る育児休業届（写）
- ④ 特定職種育児休業者の当該育児休業に係る生児の戸籍抄本又はその生年月

日が確認できるもの

⑤ 特定職種育児休業者に係る賃金台帳(写)

- ロ 管轄婦人少年室長は、必要があると認めるときは、労働者名簿その他の支給申請書の記載事項を確認するための書類の提示を求めることができるものとする。

(2) 支給の決定

- イ 支給の申請を受けた管轄婦人少年室長は、支給申請等を審査し、申請者が支給対象事業主に該当すると認めたときは、給付金の支給を決定するものとする。
- ロ 管轄婦人少年室長は、給付金の支給又は不支給を決定したときは、特定職種育児休業利用助成給付金支給決定通知書(特育様式第2号)により申請者に通知するとともに、支給申請書の処理欄に所要事項を記入し、支給することを決定したものについては、その正本を都道府県支出負担行為担当官に送付するものとする。
- ハ なお、不支給を決定したものについては、不支給の理由及び当該不支給決定処分に対して不服のあるときは、行政不服審査法(昭和37年法律第160号)に基づく審査請求を行うことができる旨を申請者に通知するものとする。

(3) 支出負担行為等

支出負担行為、支出等類定職種育児休業利用助成給付金の経理については、「雇用改善等給付金経理要領」(昭和50年3月25日付け職発第99号)によるものとする。

6. 返 還

管轄婦人少年室長は、申請者が為りその他不正の行為により給付金の支給を受けた場合には、特定職種育児休業利用助成給付金支給決定取消通知書(特育様式第3号)により当該申請者に対して返還すべき額に係る支給決定処分を取消す旨を通知するものとする。

7. 返還金の債権管理等

- (1) 管轄婦人少年室長は、給付金の不正受給等を発見し、支給決定取消通知書を発

したときは、国の債権等に関する法律（昭和31年法律第114号）第12条の規定に基づく債権の発生通知を当該債権の管理に関する事務を所掌する都道府県労働主管部長（歳入徴収官等）に対し行うものとする。

- (2) 都道府県労働主官部長は、上記(1)の通知を受けたときは、昭和54年3月6日付け職発第64号「債権管理事務取扱要領」第3の3不正受給返納金債権（その3）及び54号請求金返納金債権（その2）により債権管理に関する事務を行うものとする。

3月20付け職発第86号）の第6章の(3)不正受給金返納金債権（その3）及び

8. 支給決定状況等の報告

婦人少年室長は、給付金の支給決定状況を、特定職種育児休業利用助成給付金支給決定状況報告書（特育 様式第4号）により毎年度4～9月分を10月末日までに、10～3月分を4月末日までに婦人少年局長へ報告するものとする。

9. その他

- (1) この要領は、昭和54年4月1日以降新たに育児休業を開始した対象勤労婦人について適用する。
- (2) この要領は、給付金の支給を受けた事業主で、その後当該育児休業制度を廃止したものが、再び育児休業制度を設けた場合には適用しない。

特定職業育兒休業補助金支給申請書

昭和 年 月 日

婦人少年室長殿

事業所の名称

事業所の所在地

事業主氏名

下記により特定職種育児休業利用助成給付金の支給を申請します。

[illegible]

東京 葛西線	支給決定番号	第	号	上記のとおり支給することに決定したので通知する。 婦人少年室長 関 雇用保険主管課長 殿	備考
	支給決定年月日	昭和	年 月 日		
	支給決定額		円		
	該当者児童利用人数		人		

太枠は記入しないで下さい。
※印欄は記入しないで下さい。

特定職種育児休業利用助成給付金支給申請書

昭和 年 月 日

婦人少年室長 殿

事業所の名称

事業所の所在地

事業主氏名

下記により特定職種育児休業利用助成給付金の支給を申請します。

記

①主たる事業の内容	②雇用保険事業所番号	(主たる事務所)	③常時使用している従業員数	男 女 人 人	④育児休業制度実施年月日	年 月 日	⑤支給申請給付金額	円	⑥該当育児休業利用者数	人
⑦支給を受けようとする方法	イ 国庫金 希望金融機関店名	送金	ロ 国庫金 振込	口座名義 口座の種類 口座番号	⑧申請事務担当者氏名					連絡電話番号
⑨給付金支給申請の内訳										
④該当育児休業利用者氏名	⑤雇用保険被保険者番号	⑥申請事業主のとしての雇用保険被保険者資格取得年月日	⑦育児休業期間開始年月日	終了年月日	⑧復元年月日	⑨ばらばら育児休業前後	⑩育児休業中の労働者負担分(労働者負担分)額	⑪該当育児休業利用者印	⑫支給申請給付金額	支給該当の有無
		年 月 日	年 月 日	年 月 日	年 月 日	育児休業前 育児休業後	円		円	有 無
										有 無
										有 無
										有 無

決	支給決定番号	第 号	決 裁 機 関	備 考
処 理 欄	支給決定年月日	昭和 年 月 日	室 長 補 佐	係
	支給決定額	円		
	該当育児休業利用者数	人		

本枠は記入しないで下さい。
※印欄は記入しないで下さい。

特育 様式第1号（裏面）

（注意）

I 記入上の注意

1. 事業所の名称及び所在地は、特定職種育児休業者の所属する事業所について記入すること。
2. 事業主氏名については、事業主が法人である場合は、法人の名称及び代表者の氏名を記入すること。
3. ①欄は、申請事業主の主たる事業の種類を産業分類小分類で記入すること
4. ③欄は、この申請を行う月の初日において、申請事業主の企業で常時使用している労働者（臨時に期間を定めて雇用される者、日々雇い入れられる者、季節的業務に雇用される者、試みの使用期間中の者を除く、いわゆる常用の労働者をいう。）の数を記入すること。
5. ④欄は、企業における育児休業制度の実施の日を記入すること。
6. ⑤欄は、支給を受けようとする給付金額（⑧欄の計）を記入すること。
7. ⑥欄は、⑤の給付の支給申請の要件に該当する育児休業利用者の数を記入すること。
8. ⑦欄は、希望する送金方法についてイ、ロいずれかに○印を付し、かつ、（ ）内の事項について具体的に記入すること。
9. ⑧欄は、申請事務担当者の役職、氏名、及び電話番号を記入すること。
10. ⑨欄は、支給申請の内訳を⑤の給付金の支給申請要件に該当する育児休業利用者ごとに、次により記入すること。
 - (1) ㊦欄は、育児休業利用者が当該申請事業主のもとで雇用保険被保険者資格を取得した年月日を記入すること。
 - (2) ㊧欄は、育児休業利用者の育児休業の開始及び終了の年月日を記入すること。
 - (3) ㊨欄は、育児休業期間中（当該育児休業に係る生児が1歳に達した日以降においても育児休業を実施している場合においては、当該生児が1歳に達する日の前日までをいう。以下同じ）の雇用保険、健康保険、厚生年金保険の保険料のうち、育児休業利用者が負担することとされている額を記入すること。
 - (4) ㊩欄は、㊨欄の保険料の額に関して事業主が育児休業利用者に支払った（事業主の負担で納付した場合を含む。）額を記入すること。
 - (5) ㊪欄は、育児休業利用者ごとに、⑨欄の㊦、㊧、㊨、㊩及び㊩欄の記載に誤りのないことを確認させ、私印を捺印させること。
 - (6) ㊫欄は、給付金の支給申請をする金額を記入すること。

II 提出上の注意

1. この申請書は、貴事業所を管轄する婦人少年室へ提出すること。

2. この申請書は、育児休業利用者が育児休業期間終了職場に復帰した日以後 1 カ月を経過した日から 3 カ月以内（ただし、天災その他期間内に申請しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後、その理由を記入した書面を添えて 7 日以内）に提出すること。
3. この申請書には、次の書類を添付すること。
- (1) 育児休業制度に関する労働協約又は就業規則（写）
 - (2) 特定職種育児休業に係る雇用保険被保険者資格取得等確認通知書（写）
 - (3) 特定職種育児休業者に係る育児休業届（写）
 - (4) 特定職種育児休業者の当該休業に係る生児の戸籍抄本又はその生年月日が確認できるもの
 - (5) 特定職種育児休業に係る賃金台帳（写）

特定職種育児休業利用助成給付金支給決定通知書

第 号
年 月 日

殿

婦人少年室長 印

昭和 年 月 日付けで支給の申請があった特定職種育児休業利用助成給付金について、下記のとおり（支給する
不支給とする）ことを決定したので通知します。

記

1	特定職種育児休業利用助成給付金支給決定額	円
2	特定職種育児休業利用助成給付金の支給要件に該当となった特定職種育児休業者	人
3	特定職種育児休業利用助成給付金の支給要件に該当しなかった特定職種育児休業利用者	人
4	氏 名	理 由
3 の 内 訳		

- 注意 1 この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日（ただし、処分があった日の翌日から起算して1年）以内に労働大臣に対して審査請求をすることができます。
- 2 偽りその他不正の手段等によって給付金の支給を受けた場合は、支給した給付金の返還を求められることがあります。



特定職種育児休業利用助成給付金支給決定取消通知書

第 号
年 月 日

殿

婦 人 少 年 室 長 印

昭和 年 月 日付けをもって、貴殿に対して行った特定職種育児休業利用助成給付金（支給金額 円）の支給処分のうち、 に係る支給処分（支給金額 円）について下記のとおり取り消したので通知します。

なお、この処分に不服のあるときは、処分のあったことを知った日の翌日から起算して60日（ただし、処分があった日の翌日から起算して1年）以内に労働大臣に対して審査請求をすることができます。

記

1 支給決定取消特定職種育児休業利用助成給付金額		円	
2 支給決定取消に該当となった特定職種育児休業利用者		人	
3 2 の 内 訳	氏 名	取 消 金 額	理 由
		円	
		円	
		円	

特定職種育児休業利用助成給付金支給決定状況報告書

年 月 日

婦人少年局長 殿

婦人少年室長 印

昭和 年 月分～昭和 年 月分の特定職種育児休業利用助成給付金支給決定状況について、下記のとおり報告いたします。

配

1 支給決定状況

支給決定 番号	支給決定 年 月 日	事業所の名称	該当特定職種 育児休業利用者(人)	支給決定額(円)

2 支給決定取消状況

支給決定 取消番号	支給決定 取消年月日	事業所の名称	該当特定職種 育児休業利用者(人)	支給決定取消額(円)

特定職種育児休業利用助成給付金支給台帳

雇用保険 事業所番号		事業主 氏名	
事業所の 名称		主たる事業 の内容	
事業所の 所在地 (電話番号)	()		

制度実施 年月日	年 月 日
-------------	-------

決定・決定 取消の別	支給(支給取消) 決定番号	支給(支給取消) 決定年月日	支給(支給取消) 該当勤労婦人数	支給(支給取消) 金額
			人	円

(注) (1) この台帳は、事業所ごとに作成し保管すること。

(2) 記入上の注意については、様式第1号(裏面)参照のこと。

3 育児休業関連統計資料

(1) 主要産業別、規模別、育児休業制度実施事業所の割合の推移

(%)

区 分	昭 和 4 6 年	4 8 年	4 9 年	5 1 年	5 3 年
計	2.3	4.3	5.7	6.3	6.6
製 造 業	1.1	4.1	7.1	4.6	5.2
卸 売 業 ・ 小 売 業	1.0	2.2	3.6	3.6	3.1
金 融 ・ 保 険 業	1.6	3.2	2.2	2.8	2.9
運 輸 ・ 通 信 業	9.4	9.8	9.4	12.4	11.6
サ ー ビ ス 業	1.9	4.5	4.5	12.6	13.8
3 0 ～ 9 9 人	1.2	3.2	4.4	4.0	4.0
1 0 0 ～ 4 9 9 人	4.6	6.6	8.8	12.3	13.2
5 0 0 人 以 上	7.1	11.4	15.0	17.8	17.8

(注) 1. 産業は主要産業を掲載した。ただし、計には全産業が含まれている。以下の表も同じ。

資料出所 労働省「女子保護の概況」以下の表も同じ。

(2) 主要産業別、規模別、育児休業制度の内容別事業所の構成

イ 制度の根拠

(%)

区 分	計	労働協約	就業規則	労働協約・ 就業規則	内 規	慣 行 そ の 他
計	100.0	12.7	32.3	38.0	7.7	9.3
製 造 業	100.0	25.8	11.4	34.8	4.4	23.6
卸売業・小売業	100.0	27.3	4.5	52.6	4.1	11.5
金 融・保険業	100.0	—	0.3	—	99.7	—
運 輸・通信業	100.0	6.7	0.1	91.8	1.4	—
サ ー ビ ス 業	100.0	5.2	78.3	8.4	5.9	2.2
500 人 以 上	100.0	10.7	23.4	59.9	5.1	0.9
100 ～ 499 人	100.0	13.1	29.9	47.0	6.9	3.1
30 ～ 99 人	100.0	12.6	36.0	25.2	8.9	17.3

(注) 1. 育児休業制度ありの事業所＝100.0

ロ 制度の内容

区 分	育あ 児り 休の 業事 制業 度所	休 業 期 間 の 規 定 方 法										適 用 範 囲 の 限 定				
		最長期間のみを規定				いく通りか定めて選択させる				そ の 他	限 定 あ り				限 定 な し	
		小 計	最 長 期 間			小 計	最 長 期 間				小 計	正社員 等によ り限定	職 種 により 限定	そ の 他		
			12カ月 以 内	12カ月 をこえ 24カ月 以 内	24カ月 をこえ 36カ月 以 内		12カ月 以 内	12カ月 をこえ 24カ月 以 内	24カ月 をこえ 36カ月 以 内							
計	[6.6]100.0	65.1	51.2	10.8	3.1	26.9	1.3	0.6	25.0	8.0	80.0	50.4	25.7	3.9	20.0	
製 造 業	[5.2]100.0	83.2	64.9	14.2	4.1	4.8	2.5	0.7	1.6	12.0	56.1	50.7	0.2	5.2	43.9	
卸売業，小売業	[3.1]100.0	69.0	20.2	25.4	23.4	8.1	—	—	8.1	22.9	72.0	63.6	—	8.4	28.0	
金 融・保険業	[2.9]100.0	6.4	1.0	4.7	0.7	93.6	—	—	93.6	—	100.0	85.8	5.4	8.8	—	
運 輸・通信業	[11.6]100.0	13.5	2.7	10.8	—	86.5	—	0.1	86.4	—	97.2	91.8	0.0	5.4	2.8	
サ ー ビ ス 業	[13.8]100.0	92.5	86.0	6.5	—	2.9	0.3	0.9	1.7	4.6	87.7	16.0	71.5	0.2	12.3	
500 人 以 上	[17.8]100.0	65.0	52.4	9.8	2.8	33.4	1.6	1.9	29.9	1.6	85.6	61.3	19.9	4.4	14.4	
100 人～499 人	[13.2]100.0	68.3	57.4	6.0	4.9	28.6	1.2	0.9	26.5	3.1	81.1	51.6	24.8	4.7	18.9	
30 人～ 99 人	[4.0]100.0	61.6	44.1	16.4	1.1	24.0	1.3	—	22.7	14.4	78.0	47.5	27.5	3.0	22.0	

(注) 1. []内の数字は、全事業所のうち育児休業制度ありと答えた事業所の割合である。

ハ 育児休業中の賃金

(%)

区 分	計	支 給 あ り	
		昭 和 4 9 年	昭 和 5 3 年
計	1 0 0.0	1 2.5	3 9.0
製 造 業	1 0 0.0	1 4.1	3 1.3
卸 売 業 ・ 小 売 業	1 0 0.0	0.2	1 6.2
金 融 ・ 保 険 業	1 0 0.0	3 2.3	0.3
運 輸 ・ 通 信 業	1 0 0.0	—	5.5
サ ー ビ ス 業	1 0 0.0	3 3.8	7 7.4
3 0 ～ 9 9 人	1 0 0.0	1 1.6	3 6.2
1 0 0 ～ 4 9 9 人	1 0 0.0	1 2.4	3 8.5
5 0 0 人 以 上	1 0 0.0	2 0.2	3 9.9

(注) 育児休業制度ありの事業所＝100.0

(3) (3) 主要産業別、規模別、育児休業制度利用者の割合

(%)

区 分	利 用 者 の 割 合	
	昭 和 4 9 年	昭 和 5 3 年
計	3 6.7	2 9.3
製 造 業	2 4.9	2 3.9
卸 売 業 ・ 小 売 業	1 7.3	1 7.0
金 融 ・ 保 険 業	6 9.2	3 9.9
運 輸 ・ 通 信 業	6 8.8	3 9.2
サ ー ビ ス 業	3 4.6	2 8.8
3 0 ～ 9 9 人	2 9.1	3 2.3
1 0 0 ～ 4 9 9 人	3 0.2	2 8.4
5 0 0 人 以 上	4 9.6	2 6.4

(注) 育児休業制度利用者の割合

育 児 休 業 利 用 者

＝
当該事業所の生産者のうち制度適用者計－産後休業中の退職者

(4) 主要産業別、規模別、育児休業制度の今後の実施予定状況

(%)

区 分	計	予 定 あ り		予 定 な し	
		昭和49年	53年	49	53
計	100.0	6.9	7.3	93.1	92.7
製 造 業	100.0	8.6	7.8	91.4	92.2
卸 売 業 ・ 小 売 業	100.0	7.9	8.3	92.1	91.7
金 融 ・ 保 険 業	100.0	1.3	4.3	98.7	95.7
運 輸 ・ 通 信 業	100.0	3.6	0.6	96.4	99.4
サ ー ビ ス 業	100.0	10.3	13.3	89.7	86.7
30 ～ 99 人	100.0	6.8	3.4	93.2	96.6
100 ～ 499 人	100.0	7.5	6.6	92.5	93.4
500 人 以 上	100.0	5.0	7.6	95.0	92.4

(注) 全調査事業所=100.0

4 参 考 資 料

(1) 勤労婦人福祉法

(昭和47.7.1法律第113号)

第一章 総 則

(目 的)

第一条 この法律は、勤労婦人の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労婦人について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、職業生活と育児、家事その他の家庭生活との調和の促進、福祉施設の設置等の措置を推進し、もって勤労婦人の福祉の増進と地位の向上を図ることを目的とする。

(基本的理念)

第二条 勤労婦人は、次代をになう者の生育について重大な役割を有するとともに、経済及び社会の発展に寄与する者であることにかんがみ、勤労婦人が職業生活と家庭生活との調和を図り、及び母性を尊重されつつしかも性別により差別されることなくその能力を有効に発揮して充實した職業生活を営むことができるように配慮されるものとする。

第三条 勤労婦人は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで、その能力を開発し、これを職業生活において発揮するように努めなければならない。

(関係者の責務)

第四条 事業主は、その雇用する勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

2. 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉を増進するように努めなければならない。

3. 事業主がその雇用する勤労婦人の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労婦人の福祉の増進のための施策を講ずるにあたっては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前二条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。

(啓発活動)

第五条 国及び地方公共団体は、勤労婦人の福祉について国民の関心と理解を深め、

かつ、勤労婦人の勤労に従事する者としての意識を高めるとともに、とくに、勤労婦人の能力の有効な発揮を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行なうものとする

第二章 勤労婦人福祉対策基本方針

第六条 労働大臣は、勤労婦人の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「勤労婦人福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。

2 勤労婦人福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。

一 勤労婦人の職業生活及び家庭生活の動向に関する事項

二 勤労婦人の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項

3 勤労婦人福祉対策基本方針は、勤労婦人の労働条件、意識並びに年齢別及び配偶の関係別の就業状況等を考慮して定めなければならない。

4 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めるにあたっては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見を求めるものとする。

5 労働大臣は、勤労婦人福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、概要を公表するものとする。

6 前二項の規定は、勤労婦人福祉対策基本方針の変更について準用する。

第三章 福祉の借置

（職業指導等）

第七条 職業安定機関は、勤労婦人がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択し、及び職業に適応することを容易にするため、勤労婦人その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労婦人の特性に適応した職業指導を行なう等必要な借置を講ずるものとする。

（職業訓練）

第八条 国、都道府県及び雇用促進事業団は、勤労婦人が職業に必要な技能（これに関する知識を含む。）を習得し、その能力の向上を図ることを促進し、かつ、勤労婦人に対し職業訓練の機会が均等に確保されるようにするため、勤労婦人その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なうとともに、施設の整備その他勤労婦人の職業訓練の受講を容易にするために必要な借置を講ずるように努めなければならない。（妊娠中及び出産

後の健康管理に関する配慮及び措置)

第九条 事業主は、その雇用する勤労婦人が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするように努めなければならない。

第十条 事業主は、その雇用する勤労婦人が前条の保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずるように努めなければならない。

(育児に関する便宜の供与)

第十一条 事業主は、その雇用する勤労婦人について、必要に応じ、育児休業(事業主が、乳児又は幼児を有する勤労婦人の申出により、その勤労婦人が育児のため一定期間休業することを認める措置をいう)の実施その他の育児に関する便宜の供与を行なうように努めなければならない。

(相談、講習等)

第十二条 国及び地方公共団体は、勤労婦人に対して勤労に従事する者としての教養の向上、職業生活と家庭生活との調和の促進等に資するため、必要な指導、相談、講習その他の措置を講ずるように努めなければならない。

第四章 福祉施設

(働く婦人の家)

第十三条 地方公共団体は、必要に応じ、働く婦人の家を設置するように努めなければならない。

2 働く婦人の家は、勤労婦人に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導、講習、実習等を行ない、並びに休養及びレクリエーションのための便宜を供与する等勤労婦人の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。

3 労働大臣は、働く婦人の家の設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

(働く婦人の家指導員)

第十四条 働く婦人の家には、勤労婦人に対する相談及び指導の業務を担当する職員(以下「働く婦人の家指導員」という)を置くように努めなければならない。

2 働く婦人の家指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

第五章 雑 則

（国の助言等）

第十五条 国は、勤労婦人の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

（調査等）

第十六条 労働大臣は、勤労婦人の職業生活及び家庭生活に関し、必要な調査研究を実施するものとする。

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（船員に関する特例）

第十七条 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第6条第1項並びに同条第4項及び第5項（同条第6項において準用する場合を含む。）並びに前条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）中「婦人少年問題審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」とする。

附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

(2) 義務教育諸学校等の女子教育職員及び 医療施設、社会福祉施設等の看護婦、 保母等の育児休業に関する法律

(昭和50・7・11法律第62号)

(目 的)

第一条 この法律は、義務教育諸学校等の女子の教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の職務の特殊性等にかんがみ、これらの者について育児休業に関する制度を設け、女子の教育職員及び看護婦、保母等の継続的な勤務を促進し、もって義務教育諸学校等における教育及び医療施設、社会福祉施設等における業務の円滑な実施を確保することを目的とする。

(定 義)

第二条 この法律において「義務教育諸学校等」とは、小学校、中学校、高等学校、盲学校、聾学校、養護学校及び幼稚園をいう。

2 この法律において「医療施設、社会福祉施設等」とは、病院、診療所、助産所、保健所、保健施設（国民健康保険法（昭和33年法律第192号）第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。以下第4項において同じ。）、児童福祉法（昭和22年法律第164号）に規定する児童福祉施設（同法第17条に規定する施設を含む。）、身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に規定する身体障害者更生援護施設、精神薄弱者福祉法（昭和35年法律第37号）に規定する精神薄弱者援護施設（心身障害者福祉協会の設置する福祉施設を含む。）、生活保護法（昭和25年法律第144号）に規定する保護施設、老人福祉法（昭和38年法律第133号）に規定する老人福祉施設及び売春防止法（昭和31年法律第118号）に規定する婦人保護施設をいう。

3 この法律において「教育職員」とは、校長（園長を含む。以下第15条第1項において同じ。）、教頭、教諭、養護教諭、助教諭、養護助教諭、講師、実習助手及び療母をいう。

4 この法律において「看護婦、保母等」とは、看護婦、准看護婦、助産婦及び保健婦（保健所又は保健施設（病院又は診療所である保健施設を除く。以下この項において同じ。）の

業務に従事する保健婦にあっては、過疎地域対策緊急措置法（昭和45年法律第31号）の過疎地域その他政令で定める地域において保健所又は保健施設の業務に従事する者に限る。）であってその業務に従事する者並びに保母、寮母及び女子の児童指導員並びに医療施設、社会福祉施設等の入所者について保護、指導、訓練又は授産の業務に直接従事するその他の者のうち政令で定める者をいう。

（育児休業の許可）

第三条 国立及び公立の義務教育諸学校等の女子の教育職員並びに国及び地方公共団体の運営する医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等（常時勤務を要しない職にある者、臨時的に任用された者及び条件付採用期間中の者を除く。以下「女子教育公務員等」と総称する。）で、その1歳に満たない子を養育するものは、当該子の養育のため、任命権者に対し、育児休業の許可を申請することができる。この場合における育児休業の許可の申請は、休業しようとする期間を明らかにしてしなければならない。

2 任命権者は、前項の許可の申請があったときは、第15条第1項に規定する臨時的任用が著しく困難な事情がある場合を除き、育児休業の許可をしなければならない。

3 任命権者は、第1項の許可の申請があった場合において、当該申請に係る子について当該申請をした女子教育公務員等に対して既に育児休業の許可をしたことがあるときは、前項の規定にかかわらず、育児休業の許可をしないものとする。ただし、特別の事情がある場合は、この限りでない。

（育児休業の期間）

第四条 育児休業の期間は、任命権者が定める日に始まり、その始まる日から当該育児休業に係る子が1歳に達する日までの間において任命権者が定める日に終わる。

2 任命権者が育児休業の期間を定めるときは、当該女子教育公務員等の申請を尊重するように努めなければならない。

3 任命権者は、女子教育公務員等から申請があったときは、育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間を限度として、当該育児休業の期間を延長することができる。この場合における期間の延長は、特別の事情がないときは、1回に限るものとする。

（育児休業の許可の失効等）

第五条 育児休業の許可は、当該許可を受けた女子教育公務員等が産前の休業を始めたとき、若しくは出産したとき、又は当該許可に係る子が死亡したときは、その効力を失う。

2 育児休業は、当該許可に係る子を養育しなくなった場合には終了する。

3 育児休業の許可を受けた女子教育公務員等は、当該許可に係る子が死亡したとき、又は当該許可に係る子を養育しなくなったときは、遅滞なく、その旨を任命権者に届け出なければならない。

4 育児休業の許可は、当該許可を受けた女子教育公務員等が休職又は停職の処分を受けたときは、当該休職又は停職の期間中は、その効力を停止する。

（育児休業の効果）

第六条 育児休業の許可を受けた女子教育公務員等は、育児休業の期間（育児休業の許可の効力が停止されている期間を除く。以下同じ。）中は、その身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業の許可を受けた女子教育公務員等に対しては、育児休業の期間については、給与を支給しない。

（不利益取扱いの禁止）

第七条 女子教育公務員等は、育児休業を理由として不利益な取扱いを受けることはない。

（国家公務員である女子教育公務員等に係る育児休業の期間についての取扱い等）

第八条 女子教育公務員等のうち国家公務員である者（以下「国家公務員である女子教育公務員等」という。）に係る一般職の職員の給与に関する法律（昭和25年法律第95号）第19条の3第2項の規定の適用については、育児休業の期間は、在職期間でないものとする。

第九条 育児休業の許可を受けた国家公務員である女子教育公務員等が職務に復帰したときは、当該育児休業の期間の2分の1に相当する期間（以下この項において「調整期間」という。）を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日又はその日から1年以内の昇給の時期に、昇給の場合に準じてその者の俸給月額を調整し、

又は調整期間の範囲内でその職務に復帰するに至った日の翌日以後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

2 前項の規定により俸給月額を調整された者のうちその調整に際して余剰の期間を生ずる者については、当該余剰の期間に相当する期間の範囲内で、その者の同項の規定による調整後の最初の昇給に係る昇給期間を短縮することができる。

第十条 国家公務員である女子教育公務員等に係る国家公務員等退職手当法（昭和28年法律第182号）第七条第四項の規定の適用については、育児休業の期間は、同項に規定する現実に職務を執ることを要しない期間に該当するものとする。

第十一条 国家公務員である女子教育公務員等に係る国家公務員災害補償法（昭和26年法律第191号）第四条の規定の適用については、同条第3項中「⁴ 職員団体の業務にもっぱら従事するための許可を受けて勤務しなかった日」とあるのは、「⁴ 職員団体の業務にもっぱら従事するための許可を受けて勤務しなかった日」⁵ 育児休業の許可を受けて勤務しなかった日」とする。

（地方公務員である女子教育公務員等に係る育児休業の期間についての取扱い等）

第十二条 女子教育公務員等のうち地方公務員である者（以下「地方公務員である女子教育公務員等」という。）で育児休業の許可を受けたものについては、育児休業の許可を受けた国家公務員である女子教育公務員等に係る第八条から第十条までに規定する事項を基準として、期末手当、昇給及び退職手当の取扱いに関する措置を講じなければならない。

第十三条 地方公務員である女子教育公務員等に係る地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）第2条の規定の適用については、同条第6項中「⁴ 職員団体の業務にもっぱら従事するための許可を受けて勤務しなかった日」とあるのは、「⁴ 職員団体の業務にもっぱら従事するための許可を受けて勤務しなかった日」⁵ 育児休業の許可を受けて勤務しなかった日」とする。

第十四条 地方公務員である女子教育公務員等に係る労働基準法（昭和22年法律第49号）第12条の規定の適用については、同条第3項中「⁴ 試の使用期間」とあるのは「⁴ 試の使用期間」⁵ 育児休業の期間」とする。

（育児休業の許可に伴う臨時的任用）

第十五条 任命権者は、育児休業の許可をする場合においては、当該義務教育諸学校

等における教育又は当該医療施設、社会福祉施設等の業務の円滑な実施に支障がないと認めるときを除き、第4条第1項の規定により定められた当該育児休業の期間を任用の期間として、校長以外の教育職員又は看護婦、保母等を臨時的に任用するものとする。

2 前項の規定による臨時的任用については、国家公務員法（昭和22年法律第120号）第60条第1項から第3項までの規定及び地方公務員法（昭和25年法律第261号）第22条第2項から第5項までの規定は、適用しない。

（政令への委任）

第十六条 国家公務員に係る第3条から第11条までの規定の施行に関し必要な事項は、政令（一般職に属する国家公務員に係る第3条から第8条まで及び第11条の規定並びに一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員に係る第9条の規定に関し必要な事項については、人事院規則）で定める。

（私立の義務教育諸学校等において講ずべき措置）

第十七条 私立の義務教育諸学校等の設置者並びに国及び地方公共団体の運営する医療施設、社会福祉施設等以外の医療施設、社会福祉施設等を運営する者は、この法律に規定する育児休業の制度に準じて、女子の教育職員又は看護婦、保母等について、その子の養育のための休業に関し、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

附 則

（施行期日）

1 この法律は、昭和51年4月1日から施行する。ただし、附則第3項の規定は、公布の日から施行する。

（処遇に関する当分の間の措置）

2 当分の間、この法律の目的の達成に資するため、育児休業の許可を受けた女子教育公務員等に対し、法律又はこれを基準として定める条例の定めるところにより、必要な給付を行うことができる。

3 人事院は、一般職の職員の給与に関する法律の適用を受ける国家公務員に係る前項の給付について、国会及び内閣に対し、必要な事項を勧告するものとする。

（以下略）

(3) 雇用保険法（抜すい）

（雇用改善事業）

第六十二条 政府は、被保険者等に関し、雇用状態の是正、失業の予防その他雇用構造の改善を図るため、雇用改善事業として、次の事業を行うことができる。

- 一 事業主に対して、定年の引上げの促進、高年齢者の雇入れの促進その他年齢別の雇用構造の改善を図るために必要な助成及び援助を行うこと。
- 二 事業主に対して、雇用機会を増大させる必要がある地域への事業所の移転による雇用機会の増大、季節的に失業する者が多数居住する地域における通年雇用の促進その他地域的な雇用構造の改善を図るために必要な助成及び援助を行うこと。
- 三 事業主に対して、産業構造の変化等に伴い特定の産業から一時に多数発生した離職者の雇入れの促進その他産業間の雇用構造の改善を図るために必要な助成及び援助を行うこと。
- 四 前三号に掲げるもののほか、雇用構造の改善を図るために必要な事業であって、労働省令で定めるものを行うこと。

2 前項各号に掲げる事業の実施に関して必要な基準は、労働省令で定める。

雇用保険法施行規則（抜すい）

（法第62条第1項第4号の労働省令で定める事業）

則第百十四条 法第62条第1項第4号の労働省令で定める事業は、次のとおりとする。

- 一 事業主に対して育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金を支給すること。
- 二 法第62条第1項第1号から第3号まで及び前号に掲げる事業に附帯する事業を行うこと。

（育児休業奨励金）

則第百十五条 育児休業奨励金は、その雇用する被保険者である勤労婦人について、

労働協約又は就業規則に定めるところにより、勤労婦人福祉法（昭和47年法律第113号）第11条に規定する育児休業（生児が1歳に達するまでの期間継続して休業することが認められるものに限る。次条において「育児休業」という。）を実施することになった事業主に対して、支給するものとする。

（特定職種育児休業利用助成給付金）

則第百十六条 特定職種育児休業利用助成給付金は、次の各号に該当する事業主に対して、第2号に規定する賃金が支払われた勤労婦人の数に応じて、支給するものとする。

一 病院、診療所、助産所又は保健施設（国民健康保険法（昭和33年法律第192号）第82条第1項の健康の保持増進のための施設をいう。）を運営する事業主であること。

二 労働協約又は就業規則に定めるところにより、その雇用する被保険者である勤労婦人（看護婦、准看護婦、助産婦又は保健婦であってその業務に従事するものに限る。）について育児休業を実施し、当該勤労婦人に対し当該育児休業の期間中次に掲げる額の合計額に相当する額以上の額の賃金を支払った事業主であること。

イ 徴収法の規定による被保険者の負担すべき労働保険料の額

ロ 健康保険法（大正11年法律第70号）の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

ハ 厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）の規定による被保険者の負担すべき保険料の額

（国等に対する不支給）

則第百二十条 第104条、第105条、第107条第2項及び第3項、第109条、第110、第112条、第115条並びに第116条の規定にかかわらず、定年延長奨励金、継続雇用奨励金、地域雇用奨励金、地域雇用移転給付金、通年雇用奨励金、同和対策対象地域雇用促進給付金、特定求職者雇用奨励金、育児休業奨励金及び特定職種育児休業利用助成給付金は、国、地方公共団体並びに日本専売公社、日本国有鉄道及び日本電信電話公社に対しては、支給しないものとする。

(4) 育児休業規程例（モデル例）

イ 育児休業〔職・暇〕規程

第1条（目的）

本規定は労働協約第 条に基づき、女子従業員が従業員としての地位を失うことなく育児のため一定期間休業することを認める育児休業〔職・暇〕制度の取扱いを定める。

第2条（対象者）

育児休業〔職・暇〕の対象者は、育児休業〔職・暇〕を希望する女子従業員で、下記の各号に該当する者とする。

- 1 生後満1年に達しない生児（実子又は養子）を育てる者
- 2 勤続1年以上の者（臨時従業員を除く）
- 3 育児休業〔職・暇〕後引き続き勤務する意志のある者

第3条（手続）

育児休業〔職・暇〕を希望する者は、原則として休業が開始する日の1カ月前までに、期間を定め別紙様式により所属長を経て申し出るものとする。

第4条（期間等）

- 1 育児休業〔職・暇〕の期間は、原則として〔^{1年間}
生児が満1歳に達するまで〕を限度とし、本人の申し出た期間とする。但し、1カ月を単位とし、最短期間を3カ月とする。
- 2 育児休業〔職・暇〕は、原則として出産休業〔職・暇〕期間満了の日の翌日から開始する。但し、出産休業〔職・暇〕後復職した者又は養子縁組により生児を育てるに至った者が育児休業〔職・暇〕を希望する場合は、その希望する日をもって育児休業〔職・暇〕開始の日とする。
- 3 育児休業〔職・暇〕は、原則として本人の申し出た期間が満了する日の属する月の 日をもって終了する。但し、育児休業〔職・暇〕中に出産休業〔職・暇〕が開始する場合又は生児の死亡等により生児を育てなくなった場合には、

育児休業〔職・暇〕は終了する。

- 4 やむを得ない理由がある場合には、原則として予め申し出た育児休業期間が終了する日、又は復職を希望する日の1カ月前までに申し出ることにより期間を延長又は短縮することができる。

- 5 育児休業〔職・暇〕を利用できる〔回数、在職中 年数、在職中 回年〕を限度とする。

第5条（賃金）

- 1 育児休業〔職・暇〕期間中の賃金は〔基本給の %を支給する。支給しない。〕
- 2 賞与については、算定の全期間休業した者は基本給の カ月分を支給する。期間の途中で育児休業〔職・暇〕を開始した者又は復職した者の賞与は、出勤日数について日割で支給する。但し、最低額を基本給の カ月分とする。
- 育 児 休 業 〔 職 ・ 暇 〕 中 は 賞 与 は 支 給 し な い 。
- 3 昇給は行なわない。
- 休 業 中 も 通 常 通 り 行 な う 。

第6条（社会保険）

- 1 社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
- 2 保険料の従業員負担分は、〔賞与（毎月の給与）から控除する。会社が負担する。会社が立て替え、復職後徴収する。〕

第7条（福利厚生）

福利厚生の取扱いについては、出勤しないために受けることのできないものを除き、休業期間中も同様とする。

第8条（復職）

- 1 復職の職場及び職務は、原則として休業直前の職場および職務とする。
- 2 復職時の処遇は、休業前の格付を下まわらない。
- 3 復職後の定期昇給については、休業前の勤務実績を加算する。
- 4 復職後必要により教育訓練を行なう。

第9条（年次有給休暇）

年次有給休暇の取扱いについて、育児休業〔職・暇〕期間は出勤したものとみなす。

第10条（勤続年数の算定）

- 1 勤続年数の算定に当っては、育児休業〔職・暇〕前の勤続年数と復職後の勤続年数とを通算する。
- 2

[	休業期間が通算1年以下の場合は、その期間を勤続年数に算入する。休業期間が通算1年をこえる場合には、その期間の1/2を算入する。 休業期間は勤続年数に算入しない。
---	---
- 3 休業期間中又は復職後1年未満で退職する場合は、原則として休業期間を勤続年数に算入しない。

付 則 本規程は、昭和 年 月 日より施行する。

ロ

名 称 育児休職（育児休職に関する協定）

規程の内容

1 制度の目的

生後満3年までの生児（実子および養子縁組をした子をいう）を有する女子従業員（臨時従業員・傭人を除く）に対し従業員としての身分を失うことなく一定期間育児に専念できることを目的として育児休職制度を設ける。

2 対 象 者

休職後ひきつづき勤務する意志のある勤続1年以上の女子従業員のうち希望する者。

3 休 職 期 間

休職期間は、生児が満3歳になるまでを限度として本人が申し出た期間とする。但し、最短を3カ月とする。

尚、次子（双生児は別）を継続して育児する場合は、通算して3年を限度とする。

4 回 数

休職の回数は在職中1回限りとする。

但し、第一子の育児休職に引続き、次子の育児に当るため休職する場合はこれを1回とみなす。

この場合次子出産のため産前、産後休暇は育児休職として扱う。

5 休職の申出

休職の申し出は、原則として出産の1週間後まであるいは休職を希望する日の1ヶ月前までを限度としてできるだけ早く申し出る。

但し、次子を継続して育児するために休職期間を延長する場合は、原則として休職期間終了の2ヶ月前までに申し出る。

6 休職期間の延長

やむを得ない理由がある場合には原則として休職期間終了の3ヶ月前までに申出ることにより休職期間を延長することができる。但し、この場合であっても生児が満3歳に達した後は休職を続けることはできない。

7 休職期間の短縮

やむを得ない理由がある場合には原則として出勤を希望する日の3ヶ月前までに申し出るることにより休職期間を短縮することができる。

8 休職期間中の賃金・賞与

① 休職期間中は毎月の賃金は支給しない。

② 賞与については、全期間育児休職の者は基本給の0.5ヶ月分、期の途中で育児休職に入った者、期の途中で復職した者の賞与は、不就業控除後の残額が基本給の1ヶ月分を下廻るときは、基本給の1ヶ月分を支給する。

③ 昇給日(1月16日)に休職中の者は、昇給はおこなわない。

9 社会保険の取扱い

① 健康保険・厚生年金保険の被保険資格は継続する。

② 保険料の本人負担分は賞与から控除する。

10 勤続年数の取扱い

育児休職期間は、退職金計算における勤続年数には算入しない。

その他のもの(慰労休暇・私傷病欠勤休職期間・永年勤続表彰・住宅資金貸付・グループ保険)の勤続年数には算入する。

11 復職後の基本給

- ① 復職者については、休職期間中の同等者の標準昇給額から休職中の昇給1回につき300円を差し引いた額を補正する。

補正は、復職時に上記補正額の7割とし、残額は、その後3年間の昇給時に1/3ずつ補正する。

- ② 復職後6ヶ月以内に退職する場合は、やむを得ない理由によるものを除き退職金計算における基本給は休職前のものとする。

12 復職職場

復職職場は、本人の能力・適性・意向を考慮して決める。

13 復職の日付

復職は、毎月16日付とする。

14 休職中の傷病・出産

- ① 休職中の傷病により1ヶ月以上の休養を必要とする場合は、医師の診断所を添えて申出ることにより以後私傷病欠勤の扱いをうけることができる。治癒した場合は当初申出た育児休職期間中であっても出勤するものとする。
- ② 休職中に出産する場合、申出により産前・産後休暇の扱いをうけることができる。但し、この場合は、産後休暇の終了により出勤するものとする。

ハ

名 称 育児休職（育児休職規定）

規定の内容

第1条（目的）

本規程は、労働協約第130条第5号に基づき、女子の従業員が育児のため休職する場合の取扱いを定める。

第2条（対象）

育児休職の対象者は、次の事由のすべてを充たす者とする。

- 1 生後満3歳未満の実子若しくは、養子を有し、育児のため休職を申し出た者。
- 2 勤続満1年以上で、休職期間満了後、引続き勤務する意思のある者。

第3条（休職期間）

育児休職期間は、原則として出産後、最短6ヶ月、最長3年とし、幼児が満3歳に達した日を超えることはない。

特別の事情により、前項の期間を超えて認められる場合は、その都度、会社・組合協議の上決める。

第4条（対象および休職期間の特例）

第2条にかかわらず、つわり等のため、出産前より休職を申し出た者については、出産休暇の前後にわたって、休職期間を分割することを認める。この場合の休職期間は、第3条の定めによる。

第5条（手続）

休職を希望する者は、原則として休職する1ヶ月前までに所属長を経て要員管理担当に申し出るものとする。

出産前から休職を希望する者は、医師の証明書を添えて申し出るものとする。

第6条（休職期間の変更）

休職期間の変更を申し出た場合は、本規程第3条に定めた範囲内で認める。

第7条（休職期間中の賃金および賞与）

育児休職期間中の賃金および賞与は支給しない。

第8条（勤続年数）

育児休職期間の勤続年数の取扱いは、次のとおりとする。

- 1 休職期間1年未満の場合は、その期間を加算する。
- 2 休職期間1年以上の場合は、その期間を半減する。
- 3 復職後1年未満で退職する場合は、原則として、休職期間中の勤続年数は加算しない。

ただし、勤務する意思はあるが、退職を余儀なくされる事由が発生した場合は会社・組合協議の上加算することがある。

第9条（経験年数）

休職期間中の経験年数は加算しない。

第10条（社会保険）

休職期間中は、社会保険の被保険者の資格は継続し、保険料の従業員負担分は、会社負担とする。

第11条 （福利厚生）

休職期間中の福利厚生の取扱いについては、出勤しないために受けることのできない事項を除き一般と同様とする。

第12条 （復職）

復職時の職場は、原則として原職とする。

復職後、必要により、再教育を行なう。

第13条 （復職時の格付）

復職時の格付けは、休職直前の等級、経験年数を下回ることはないが、能力段階の取扱いは、次のとおりとする。

- 1 休職期間1年未満の場合は、休職直前の位置に格付けする。
- 2 休職期間1年以上の場合は、会社・組合協議の上行なう。

第14条 （復職後の定期昇給）

復職後の定期昇給は、復職後1年経過した時点で行なうが、休職期間が1年未満の場合に限り、休職前の勤務実績を通算し加算する。

第15条 （疑義）

本規程に関し、疑義が生じた場合は、その都度、会社・組合協議の上解決する。

付 則 本規程は、昭和46年6月1日より施行する。

(5) 育児休業に関する諸外国の規定例

国 名	期 間	休 業 中 の 手 当
オーストリア	出産から1年以内 (母性保護法)	母親が子の扶養義務を負担している場合、失業手当と同率。その他の場合、失業手当の半分が失業保険から支給される。 (失業保険法)
イタリ ア	①新生児が満1歳に達するまでの6ヶ月間 ②3歳未満の子が病気の場合(医師の証明を要す。)(母親労働者の保護に関する法律)	強制疾病保険により収入の30%が支給される。(法律同左)
ハンガリー	子供が満3歳になるまで (労働法典)	3歳未満の第1子につき月額910フォリント(第2子に1,010フォリント、第3子に1,110フォリント。)
イスラエル	最高12月(勤続年数の $\frac{1}{4}$) (婦人雇用法)	無 給
スウェーデン	出産後6カ月+3カ月(子供が8歳になるまで)。(両親の一方、又は双方で分割可)(両親休暇の権利に関する法律、国民保険法)	収入の約90% (国民保険法)
ブルガリア	①第1子6カ月、第2子18カ月、第3子24カ月、第4子16カ月 ②3歳以下の子の看護が必要な場合、1年45日間の休暇(労働法典)	①無 給 ②手当が支給される。(法律同左)
チェコスロバキア	子供が満2歳に達するまでの間 (労働法典)	第2子の場合疾病保険より500クローネ(疾病保険法)
ソ 連	子供が満1歳に達するまで (労働基本法)	無 給(法律同左)
フ ラ ン ス	子供を養育する両親のいずれかについて2年を限度とする育児休暇請求権 (労働法典)	無 給(法律同左)
西 ド イ ツ	出産後6カ月 (出産休暇施行法)	出産手当金(月額最高750マルク) (法律同左)

